

## L'Ombudsman pour l'égalité – DO

L'Ombudsman pour l'égalité (DO) est un organisme officiel qui travaille pour une société libérée de toute discrimination. Nous sommes missionnés par le parlement et le gouvernement suédois.

Nous veillons au respect de la loi contre la discrimination et de la loi sur le congé parental. Notre travail est encadré par la loi sur l'Ombudsman pour l'égalité.

Le but de notre travail est une société dans laquelle le principe d'égalité de droits et de chances entre les gens est respecté – quel qu'en soit le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'appartenance ethnique, la religion ou toute autre forme de croyance, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge.

### Qu'est-ce que la discrimination ?

En Suède, il existe une loi qui interdit la discrimination. La discrimination, c'est quand une personne est moins bien traitée qu'une autre. Mais tout traitement injuste n'est pas nécessairement de la discrimination aux yeux de la loi.

Pour simplifier, on peut dire que la description que fait la loi de la discrimination comprend quatre conditions. Pour qu'un acte puisse être qualifié de discriminant, ces quatre conditions doivent être remplies.

1. Il doit s'agir d'un acte ou d'une situation qui désavantage une personne ou viole son intégrité.
2. Le désavantage ou la violation doivent avoir un lien avec une ou plusieurs des bases de discrimination (par exemple le sexe ou l'âge).
3. L'acte doit se rapporter à l'une des six formes de discrimination définies par la loi (par exemple discrimination directe ou harcèlement).
4. L'acte discriminatoire doit avoir eu pour cadre l'un des secteurs de la société où s'applique la loi (par exemple la vie professionnelle ou le logement).

Même si toutes les conditions sont remplies, il n'est pas certain que l'acte soit qualifié de discriminatoire. Dans certains cas, il peut y avoir d'autres lois ou règles qui influencent l'appréciation. Par exemple, si une personne de moins de 18 ans se voit refuser l'achat d'alcool dans un restaurant, cela ne constitue pas une discrimination, puisqu'il existe une autre loi, la loi sur l'alcool, qui interdit aux restaurants de vendre de l'alcool aux mineurs de

moins de 18 ans. Il peut également exister d'autres facteurs qui font qu'un acte spécifique ne puisse pas être considéré comme de la discrimination. Une appréciation doit toujours se faire au cas par cas.



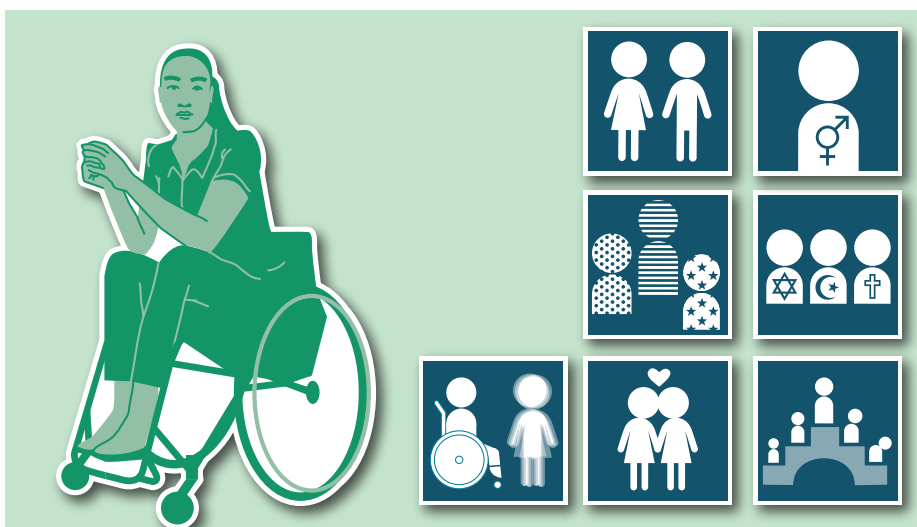
### **1. Il doit s'agir d'un acte qui désavantage une personne ou viole son intégrité**

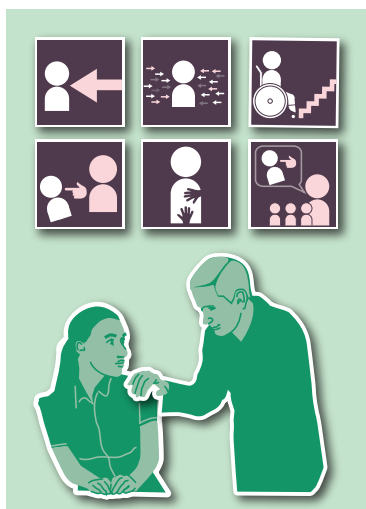
Un désavantage, implique qu'une personne se retrouve dans une moins bonne situation ou n'ait pas la possibilité d'obtenir une amélioration, un avantage ou un service. Il peut par exemple s'agir de ne pas être convoqué à un entretien d'embauche, de ne pas être autorisé à acheter un produit dans un magasin, de se voir refuser l'accès à une formation, l'entrée dans un restaurant, la location d'une voiture ou d'un logement.

### **2. Le désavantage ou la violation doivent avoir un lien avec une ou plusieurs des sept bases de discrimination**

Pour qu'un acte soit considéré comme discriminatoire, il doit également avoir un lien avec une ou plusieurs des bases de discrimination. Il existe sept bases de discrimination selon la loi:

- le sexe
- l'identité et l'expression de genre
- l'appartenance ethnique
- les religions ou les autres formes de croyances
- le handicap
- l'orientation sexuelle
- l'âge.

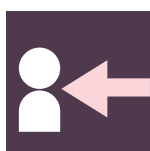




### 3. L'acte doit se rapporter à l'une des six formes de discrimination définies par la loi

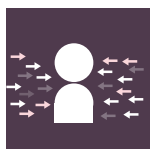
Selon la loi, il existe six formes de discrimination:

- la discrimination directe
- la discrimination indirecte
- le manque d'accessibilité
- le harcèlement
- le harcèlement sexuel
- les instructions discriminatoires.



#### La discrimination directe

La discrimination directe, c'est quand une personne est moins bien traitée qu'une autre dans une situation comparable et qu'il existe un lien avec l'une des bases de discrimination. Par exemple, si un employeur juge que le nom d'un candidat à un emploi a une consonance étrangère et choisit, pour cette raison, de ne pas le convoquer à un entretien d'embauche.



#### La discrimination indirecte

La discrimination indirecte, c'est quand il existe une règle qui semble neutre mais qui désavantage spécifiquement certaines personnes sur la base d'un critère lié à l'une des bases de discrimination. Par exemple, si un employeur exige, sans que cela soit justifié, que les candidats à l'embauche aient un permis de conduire, ce qui peut désavantager les personnes handicapées.



#### Le manque d'accessibilité

Le manque d'accessibilité, c'est quand une entreprise ou une organisation ne prend pas les mesures que l'on pourrait raisonnablement attendre d'elle, pour faire en sorte qu'une personne handicapée puisse accéder à ses activités. Seules des mesures dites "raisonnables" sont requises. Si une mesure est raisonnable ou non dépend, par exemple, de savoir si l'entreprise ou l'organisation a les possibilités pratiques et financières de la réaliser. On prend également en compte la question de la durée du contact. S'agit-il d'un contact ponctuel, par exemple d'une visite dans un magasin, ou d'une relation plus longue, comme un emploi ou une formation de longue durée.

En ce qui concerne l'accessibilité pour les personnes handicapées, un certain nombre d'autres lois ont également une incidence (par exemple, la loi sur l'environnement de travail et la loi sur les marchés publics). Si l'accessibilité à une organisation est jugée insuffisante en vertu de l'une de ces autres lois, cela peut également être considéré comme de la discrimination et donc également être rapporté au DO.



#### **Le harcèlement et le harcèlement sexuel**

Le harcèlement est un acte qui viole la dignité de quelqu'un et qui a un lien avec l'une ou plusieurs des sept bases de discrimination. Il peut s'agir de commentaires, de gestes ou d'exclusion. Le harcèlement, c'est par exemple peut être un enseignant qui se moque d'une élève parce qu'elle porte un foulard ou un employé de l'agence pour l'emploi qui ridiculise une personne parce qu'elle est homosexuelle.



Par harcèlement sexuel, on entend un comportement de nature sexuelle qui n'est pas souhaité par la personne qui en est victime. Il peut par exemple s'agir d'attouchements, d'allusions, de compliments ou d'invitations indésirables.

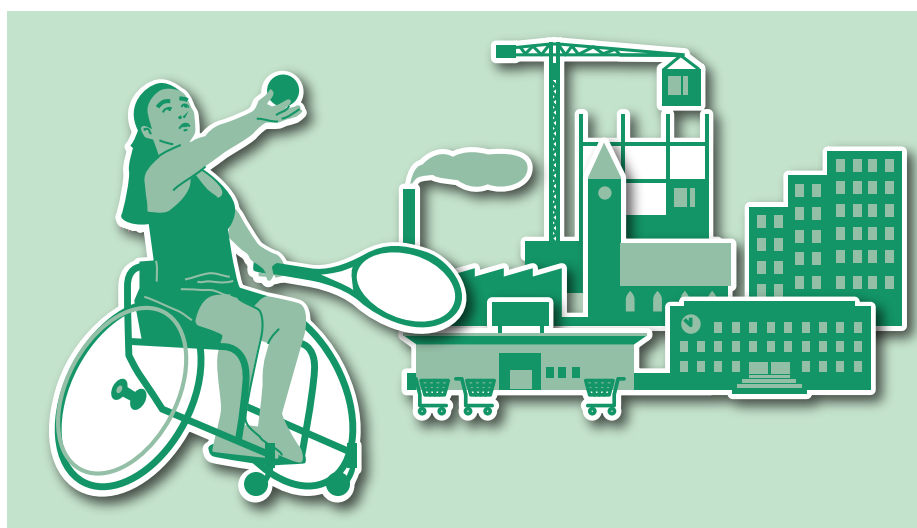


#### **Les instructions discriminatoires**

Une instruction discriminatoire, c'est quand quelqu'un donne à une personne en situation de dépendance, par exemple un employé, l'ordre ou l'instruction de discriminer un tiers.

### **4. L'acte discriminatoire doit avoir eu pour cadre l'un des secteurs de la société où s'applique la loi**

L'interdiction de la discrimination s'applique à de nombreux secteurs de la société comme par exemple la vie professionnelle, l'éducation et la formation, les services de l'emploi, la vente de biens et services, les services de santé, les services sociaux, la sécurité sociale, le soutien aux études etc...



## **La loi contre la discrimination ne s'applique pas partout**

La loi contre la discrimination ne règle pas ce qui se passe entre particuliers, par exemple, la manière dont des voisins ou des personnes ayant un lien de parenté se traitent mutuellement. Le contenu de la publicité, de la télévision, de la radio, des réseaux sociaux et des journaux ne relèvent pas non plus de la loi contre la discrimination. Il existe, dans ces domaines, d'autres lois et règles spécifiques qui définissent les limites de ce qui est autorisé et de ce qui ne l'est pas.

## **Désavantager une personne qui prend ou a pris un congé parental est interdit**

Un salarié ou un demandeur d'emploi qui est, va être ou a été en congé parental est protégé contre tout acte de l'employeur susceptible de lui porter préjudice. La protection contre le désavantage discriminatoire s'applique également lorsque quelqu'un reste à la maison pour s'occuper d'enfants malades. Par préjudice, on entend, par exemple, le fait que la personne n'obtienne pas un poste, soit affectée à des tâches moins qualifiées ou ait une moins bonne évolution de salaire.

## **Mesures actives pour prévenir la discrimination**

La loi contre la discrimination interdit la discrimination dans certains cas, mais elle exige également des employeurs et des organismes de formation et d'éducation qu'ils prennent ce que l'on appelle des mesures actives. Il s'agit d'une part de prévenir la discrimination ou le fait qu'un employé ait de moins bonnes possibilités d'évolution que les autres sur son lieu de travail et d'autre part, de promouvoir l'égalité des droits et des chances au travail – et ce quelle que soit la base de la discrimination. Vous trouverez sur notre site plus d'informations sur la manière dont ces mesures dites actives doivent être mises en oeuvre.

## **Dénoncez les discriminations**

Vous pouvez signaler :

- que vous êtes victime d'une discrimination
- que vous avez subi des représailles (punitions)
- que vous avez été défavorisé(e) au sujet du congé parental
- si un employeur ou un organisateur de formation néglige son travail de lutte contre les discriminations (mesures actives)

Attention: vous pouvez effectuer un signalement pour une autre personne. Vous pouvez par exemple, en tant que parent, signaler que votre enfant a subi une discrimination.

Faites un signalement sur un formulaire en ligne – [do.se](https://do.se).

## Que se passe-t-il lorsque j'ai fait un signalement?

Nous étudions tous les signalements qui arrivent au DO. Tout d'abord, nous examinons si ce que vous avez signalé est couvert par la loi. C'est-à-dire s'il s'agit d'une discrimination, de harcèlement sexuel, de représailles ou de vous défavoriser lors du congé parental. Si votre signalement n'est pas couvert par les dispositions de la loi suédoise sur les discriminations, nous ne pouvons pas continuer notre enquête. En ce cas, nous vous en informons.

Nous désirons étudier autant de signalements que possible, car nous voulons que les victimes de discrimination obtiennent justice. Mais nous devons faire une sélection parmi les signalements, même s'ils tombent sous le coup de la loi. Ceci parce que le DO reçoit un grand nombre de signalements (environ 3.500 pour l'année 2020) et nous n'avons pas la possibilité de tous les examiner. Si nous n'examinons pas votre affaire, nous vous en informons.

Lorsque le DO étudie un signalement, nous estimons si un événement signalé constitue une infraction à la loi, c'est-à-dire les discriminations, le harcèlement sexuel, les représailles ou de vous défavoriser lors du congé parental. Lorsque nous avons pris position, nous évaluons aussi la possibilité d'exiger des indemnités de l'activité concernée (par exemple un employeur, une école ou un magasin) qui a agi de manière interdite par la loi sur la discrimination. Nous pouvons aussi, si nécessaire, mener certaines affaires jusqu'au tribunal. Le tribunal fait alors une appréciation indépendante du fait que l'évènement est prévu par la loi et détermine le montant d'une éventuelle indemnité de la discrimination ou d'une autre indemnité.