

## 1 Quels sont les objectifs de l'AGG ?

L'AGG vise à empêcher et à éliminer les discriminations sur la base

- de l'origine ethnique
- de l'âge
- du sexe
- de l'identité sexuelle
- d'un handicap
- de la religion ou de l'idéologie.

## 2 Où s'applique l'AGG ?

L'un des points principaux de la loi est la question de **l'emploi et du métier**. Les dispositions s'appliquent aux employeurs, aux employé(e)s, aux demandeurs et demandeuses d'emploi et aux apprenti(e)s. Les points principaux de la loi incluent également la question du **droit civil**, à savoir les relations juridiques entre des personnes privées, par exemple en cas de contrats avec des fournisseurs, prestataires de service et locataires.

## 3 Qu'est-ce qu'une discrimination ?

On est en présence d'une discrimination si une personne reçoit un traitement moins favorable qu'une autre

- dans une situation comparable
- sans motif justificatif concret
- en raison de l'une des caractéristiques mentionnées dans l'AGG.

L'AGG emploie le terme de **préjudice** plutôt que de **discrimination** et distingue différentes formes de préjudices :

### Exemples

#### Préjudice direct :

Sans motif justificatif concret, seuls des hommes de moins de 50 ans sont recherchés dans une offre d'emploi.

#### Préjudice indirect :

Une offre d'emploi requiert de la part des candidats de disposer de très bonnes connaissances de la langue allemande bien que cela ne soit pas nécessaire à la tâche à réaliser.

#### Harcèlement :

Des blagues sur les homosexuels sont racontées à répétition en présence d'un employé homosexuel.

#### Harcèlement sexuel :

Des remarques ou attouchements sexuels indésirés ou l'affichage d'images pornographiques dans un bureau.

#### Instructions concernant le préjudice :

Une serveuse se voit instruite de ne pas laisser entrer de personnes handicapées dans le café.

## 4 Que sont les inégalités de traitement justifiées ?

Un traitement différent n'est pas forcément un préjudice interdit. Une inégalité de traitement peut ainsi être justifiée par un **motif concret**. Cela inclut les **mesures positives**, c'est-à-dire les mesures d'encouragement visant à compenser des désavantages existants, par exemple pour les femmes. On peut également justifier des traitements différents

<sup>1</sup> Cf. § 8 AGG

si un critère requis pour une activité représente une exigence professionnelle « essentielle et décisive »<sup>1</sup>.

## 5 Quels sont les droits des employés ?

L'AGG offre une vaste protection contre les préjudices dans le monde du travail. Cela vaut de la publication d'une offre d'emploi à l'accès aux mesures de formation complémentaire ou à l'affiliation à des associations de représentants des employés et à la protection contre le licenciement, en passant par la procédure d'embauche et les conditions de travail.

En cas de traitement inégal injustifié, les employés ont le droit de se plaindre. En cas d'infraction à l'interdiction de préjudice, il existe éventuellement un droit à des dommages et intérêts ou à un dédommagement. Les droits doivent être réclamés **sous deux mois**.

## 6 Quels sont les changements au quotidien ?

Conformément au § 12 de l'AGG, les employeurs ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires à la protection contre les discriminations. Cela inclut également les mesures préventives telles que la notification de l'AGG par un affichage et / ou la fourniture d'informations correspondantes sur l'Intranet de l'entreprise. En cas d'infraction à l'interdiction de préjudice, les employeurs doivent prendre des mesures appropriées telles qu'un rappel, une mise en œuvre ou

un licenciement ainsi que des **mesures de protection des employé(e)s**. Selon le § 13 de l'AGG, l'employeur a l'obligation d'établir un **bureau de recours** auquel les employés peuvent s'adresser.

## 7 Quels sont les changements au quotidien ?

L'AGG ouvre de nouvelles possibilités de procéder contre les préjudices dans le cadre de l'acquisition de biens et de l'accès à des services, par exemple lors des achats, de la recherche d'un logement, de la conclusion de transactions d'assurance ou bancaires ou pour l'accès à des bars ou à des boîtes de nuit. Dans le droit civil également, il existe au-delà du droit à l'omission d'un traitement discriminatoire, un droit à des dommages et intérêts et à une indemnité compensatrice. Là aussi, les droits doivent être réclamés **sous un délai de deux mois**.

## 8 Comment se comporter si l'on est victime d'une discrimination ?

Essayez de consigner dans un procès-verbal des faits les éléments en rapport avec l'événement. Il est également recommandé de s'adresser à un **centre de consultation spécialisé**. Vous pourrez y discuter de toutes les possibilités d'action, du courrier de réclamation au recours à la voie juridique.

## 9 Que puis-je faire ?

Personne ne devrait fermer les yeux devant une discrimination et un harcèlement. C'est un signe encourageant d'esprit civique lorsque des per-

sonnes réagissent afin d'empêcher une discrimination. Au même titre que tout le monde, vous devriez venir en aide aux personnes victimes de discrimination et les assister de manière appropriée.

## 10 Où trouver des informations supplémentaires ?

Le site Internet – également disponible en langue anglaise – de la Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Office régional pour l'égalité de traitement – contre la discrimination) contient des informations utiles. Vous y trouverez notamment le texte complet de l'AGG. En cas de discrimination, la Landesstelle sera à votre disposition pour vous assister et vous aider à trouver un centre de consultation approprié.

### Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

Senatsverwaltung für Arbeit,  
Integration und Frauen  
Oranienstr. 106, 10969 Berlin  
Tél. 030 / 9028 1866  
antidiskriminierungsstelle@senaif.berlin.de



Vous trouverez des informations  
utiles supplémentaires sur le site  
Internet :  
[www.berlin.de/lb/ads/  
main-side-english/](http://www.berlin.de/lb/ads/main-side-english/)

Crédit photographique : beermedia – Fotolia.com

**Remarque :** ce prospectus vous fournit une vue d'ensemble générale des contenus de l'AGG. Les explications et les exemples ne prétendent pas être complets. Ils ne sauraient remplacer une consultation individuelle nécessaire.

## Loi générale sur l'égalité de traitement

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



## 10 questions et réponses

Französisch