

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN



Französisch

§

**LADG
BERLIN**

La loi anti-discrimi-
nation du Land de
Berlin (LADG)

10 questions et
réponses

1. QUELS SONT LES OBJECTIFS DE LA LADG ?

La LADG vise à protéger contre la discrimination dans le cadre de l'action publique relevant du droit public du Land de Berlin aussi qu'à établir et à promouvoir une culture de la valorisation de la diversité.

2. QUELLES CARACTÉRISTIQUES FONT L'OBJET D'UNE PROTECTION ?

La LADG protège contre toutes formes de discrimination pour des raisons liées :

- au sexe,
- à l'origine ethnique,
- à l'antisémitisme et au racisme,
- à la langue,
- à la religion et à la conception du monde,
- à un handicap,
- à une maladie chronique,
- à l'âge,
- à l'identité et à l'orientation sexuelles, ainsi qu',
- au statut social.

3. OÙ LA LADG S'APPLIQUE-T-ELLE ?

La LADG concerne l'ensemble des administrations publiques et des établissements publics du Land de Berlin.

Cela inclut par exemple :

- les administrations du sénat et des districts berlinois (p. ex. : les écoles, la police, les mairies d'arrondissement),
- les organismes de droit public dépendant directement du Land de Berlin (p. ex. les écoles supérieures, les universités), les institutions et les fondations.

4. OÙ LA LADG NE S'APPLIQUE-T-ELLE PAS ?

La LADG ne s'applique pas aux discriminations commises par des supérieurs·e·s hiérarchiques, des collègues ou des tiers dans le cadre de la relation de travail. Elle ne s'applique pas non plus dans les rapports juridiques de droit privé. Dans ces cas-là, c'est la loi générale allemande sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) qui prévaut. En outre, la LADG ne s'applique pas directement aux organismes communes de la République fédérale et des Länder (centre pour l'emploi de Berlin, Jobcenter), ainsi qu'aux autorités fédérales.

5. LA DISCRIMINATION, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

La loi fait une distinction entre plusieurs formes de discrimination :

- Il y a **discrimination directe** lorsqu'une personne
- est traitée de manière moins favorable,
 - dans une situation comparable,
 - sur la base des caractéristiques citées dans la LADG,
 - sans que ce traitement soit justifié.

Exemple : La validation d'une demande est refusée du fait de lacunes linguistiques du·de la·le candidat·e.

- Il y a **discrimination indirecte** lorsque
- des dispositions, critères ou procédés apparemment neutres désavantagent particulièrement un groupe spécifique de personnes
 - de façon disproportionnée,
 - sur la base de l'une des caractéristiques citées dans la LADG.

Exemple : En règle générale, l'accès aux locaux de la mairie est interdit aux personnes accompagnées d'animaux. Cette consigne neutre désavantage spécifiquement les personnes malvoyantes, tributaires de leur chien d'assistance.

Il y a **harcèlement** lorsque

- un certain comportement a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une autre personne, et
- que cet affront est en relation avec au moins une des caractéristiques citées dans la LADG.

Exemple : En présence d'une candidate, des membres du personnel d'une administration publique racontent des plaisanteries misogynes.

Le **harcèlement sexuel** ainsi que l'incitation à la discrimination sont assimilés à une discrimination dans la LADG.

6. LES TRAITEMENTS DIFFÉRENCIÉS JUSTIFIÉS, C'EST QUOI

Toutes les différences de traitement ne constituent pas forcément une discrimination. Un traitement différencié est justifié si il repose sur **un motif objectif suffisant**.

Des mesures visant à compenser les désavantages existants des personnes structurellement défavorisées constituent également un tel motif (dites mesures positives).

7. QUELS SONT MES DROITS FACE À L'ADMINISTRATION ?

La LADG offre une protection complète contre la discrimination exercée par les services publics agissant au niveau du Land. En cas de traitement inégal injustifié, les citoyen·ne·s ont droit à **des dommages-intérêts et à une indemnisation**. Un **délai d'un an** s'applique pour faire valoir ce droit en justice.

Il est important de ne pas laisser expirer **d'autres délais légaux** (p. ex. introduire une déclaration d'opposition dans un délai d'un mois).

8. DANS QUELLE MESURE L'OFFICE DE MÉDIATION PEUT-IL M'ASSISTER DANS L'EXERCICE DE MES DROITS ?

L'office de médiation soutient et conseille **gratuitement** les personnes qui le saisissent **dans la défense leurs droits**.

Dans le cadre de ses activités, il peut, si vous le souhaitez, favoriser un règlement amiable du litige. Il est habilité à faire appel à tout moment à des consultant·e·s indépendant·e·s, à demander des avis d'expert·e·s, à faire remonter des plaintes auprès d'instances supérieures et à formuler des recommandations quant aux mesures à prendre.

Les organismes publics sont tenus d'aider l'office de médiation à accomplir ses tâches ; ils doivent, en particulier, communiquer tous renseignements nécessaires et faire des avis sollicités.

9. UNE MEILLEURE PROTECTION JURIDIQUE – QU’EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR MOI ?

Si vous avez fait l’objet d’une discrimination dans le cadre d’une action relevant du droit public en raison de l’un des motifs mentionnés dans la LADG, vous pouvez autoriser une association reconnue, dédiée à la lutte contre la discrimination, pour qu’elle mène en votre nom toutes démarches auprès des autorités judiciaires. Cette association fait valoir vos droits en justice dans le cadre d’un recours collectif au bénéfice d’un cas individuel, et peut ainsi vous soutenir efficacement dans votre requête.

10. COMMENT ME COMPORTER SI JE FAIS L’OBJET D’UNE DISCRIMINATION

Essayez de consigner l’incident dans un compte rendu rédigé de mémoire :

- Où et quand la discrimination a-t-elle eu lieu ?
- Comment cela s’est-il produit ? Qu’est-ce qui s’est passé exactement ?
- Pourquoi vous êtes-vous senti·e désavantagé·e ?
- Qui était impliqué·e dans cet incident ?
- Y avait-il des témoins ?

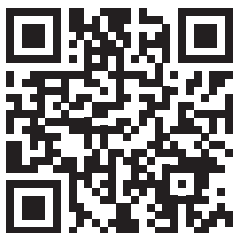
Pour la suite de la procédure, nous vous recommandons de prendre contact avec l’office de médiation. Celui-ci discutera avec vous de toutes les actions possibles qui s’offrent à vous (de la lettre de réclamation à la saisine de l’autorité judiciaire). Courrier électronique :

beschwerde@ladg-os.berlin.de

AVEZ-VOUS D'AUTRES QUESTIONS SUR LA LADG OU SUR LA PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION EN GÉNÉRAL ?

Rendez-nous visite sur les pages d'information de l'Office régional de Berlin pour l'égalité de traitement - contre les discriminations (LADS) :
www.berlin.de/sen/lads/

Vous y trouverez également le texte intégral de la LADG.



Remarque : Ce dépliant donne un aperçu global du contenu de la loi entrée en vigueur le 21 juin 2020. Les explications et exemples fournis ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne sauraient remplacer le conseil individualisé.



MENTIONS LÉGALES

Senatsverwaltung für Arbeit,
Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und
Antidiskriminierung
(Administration du Sénat pour
le travail, les affaires sociales,
l'égalité, l'intégration, la
diversité et la lutte contre les
discriminations)

Presse und Öffentlichkeitsarbeit
(Presse et relations publiques)
Oranienstraße 106, 10969
Berlin
Tel (030) 9028-0
www.berlin.de/sen/asmiva
[pressestelle@](mailto:pressestelle@senasmiva.berlin.de)
senasmiva.berlin.de

©SenASGIVA État : 10/2025

Mise à jour et réalisation tech-
nique du document accessible :
flmh – Labor für Politik und
Kommunikation



LANDESSTELLE
FÜR GLEICHBEHANDLUNG -
GEGEN DISKRIMINIERUNG

Ombudsstelle