

Französisch

LADG

La loi berlinoise
contre la discrimination et son
office de médiation



10 questions et réponses



Landesstelle
für Gleichbehandlung –
gegen Diskriminierung

Ombudsstelle

1. Quels sont les objectifs de la LADG?

La LADG œuvre pour la protection contre la discrimination dans le cadre d'activités relevant du service public du Land de Berlin; elle vise 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

En font partie, 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 hautes écoles, les universités), les institutions et les fondations.

4. Où la LADG ne s'applique-t-elle pas?

La LADG n'est pas applicable en ce qui concerne les discriminations de la part de supérieur•e•s hiérarchiques, de collègues et de tiers dans le cadre d'une 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 de la République fédérale et des Länder (service public berlinois de l'emploi), ainsi qu'aux autorités fédérales.

5. La discrimination, c'est quoi exactement?

La loi fait une distinction entre plusieurs formes de discrimination:

Une **discrimination directe**, c'est quand 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 candidat•e.

Une **discrimination indirecte**, c'est quand

- 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 accompa-

gnées d'animaux. Cette consigne neutre désavantage spécifiquement les personnes malvoyantes, tributaires de leur chien d'assistance.

On parle de **harcèlement** quand

- 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 collaborateur•rice•s d'une administration publique racontent des plaisanteries misogynes.

Le **harcèlement sexuel**, au même titre 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 quand il repose sur **un motif concret, une raison objective et suffisante**.

Les mesures visant à compenser les handicaps existants des personnes structurellement défavorisées en font partie (mesures positives).

7. Quels sont mes droits face à l'administration?

La LADG offre une protection globale contre la discrimination exercée par les services publics agissant au niveau du Land.

Suite à l'entrée en vigueur de la LADG, une inégalité de traitement non justifiée donne droit, pour les citoyen•ne•s, à **une indemnisation ou**

à **une compensation**. Le délai de prescription pour agir en justice est fixé à un an.

Il est essentiel de ne pas laisser s'écouler **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 **gratuitement** les personnes qui s'y adressent, et les conseille pour **faire valoir leurs droits**.

Dans le cadre de ses activités, elle peut, si vous le souhaitez, tenter de trouver un accord à l'amiable. Elle est habilitée à faire appel à tout moment à des consultants indépendants, à demander des avis d'experts, 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 dépositions à la demande de l'instance de médiation.

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'activités relevant du service public au sens des motifs cités par 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 col-**

lectif 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?

Efforcez-vous de consigner l'incident dans un **protocole des faits**:

- 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 sentiez-vous discriminé•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:

ladg-ombudsstelle@senjustva.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 et contre les discriminations:

www.berlin.de/sen/lads/



Il est possible de demander un guide consultatif mentionnant les adresses des centres de conseil berlinois, et ce à l'adresse électronique suivante:

antidiskriminierungsstelle@senjustva.berlin.de

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.