



Dresden.
Dresden

La Loi générale allemande sur l'égalité de traitement

(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG)

Informations et conseils

La loi générale allemande sur l'égalité de traitement (AGG)

Objectif et spécificités protégées

La loi générale allemande sur l'égalité de traitement a été votée le 14 août 2006.

„L'objectif de la loi est de prévenir ou de supprimer les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les idéologies, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.“¹

La loi AGG protège toute personne contre la discrimination en raison des spécificités suivantes:

- Sexe: femmes, hommes, transgenres et intersexuels
- Orientation sexuelle: homosexualité, hétérosexualité et bisexualité
- Âge: personnes âgées et jeunes
- Handicap
- Race/Origine ethnique
- Religion/Idéologie

Types de discrimination

La loi AGG protège les personnes discriminées en raison d'une spécificité mentionnée dans l'AGG. Celle-ci établit une distinction entre discrimination immédiate (directe), discrimination médiate (indirecte), le harcèlement et le harcèlement sexuel.

¹ Loi générale allemande sur l'égalité de traitement du 14 août 2006 (BGBl. I, p. 1897), modifiée en dernier lieu par l'article 8 de la loi du 3 avril 2013 (BGBl. I, p. 610).(NdT : BGBl: Bundesgesetzblatt: Journal officiel de la République Fédérale d'Allemagne)

Protection de l'AGG dans le contexte du travail

Dans le contexte du travail, les personnes suivantes sont protégées par l'AGG:

- Employé(e)s et candidat(e)s à un poste
- Apprenti(e)s et stagiaires
- Travailleurs/travailleuses à domicile et personnes assimilées

Les personnes suivantes sont tenues de respecter la loi:

- Employeurs/Employeuses
- Salarié(e)s
- Personnes tierces avec lesquelles l'organisation a conclu un contrat (p. ex. client(e)s)

Droits des personnes discriminées dans le contexte du travail

Droit de recours (§ 13, al. 1, AGG)

Les personnes discriminées ont le droit de porter plainte auprès des organismes de réclamation AGG ou auprès de tout autre service approprié dans l'entreprise. Les employeurs/employeuses sont tenu(e)s d'examiner la plainte et d'informer la personne discriminée des résultats de l'examen.

Interdiction de mesures disciplinaires (§ 16, AGG)

Les employeurs/employeuses ne peuvent pas sanctionner leurs employé(e)s s'ils ont eu recours aux droits de l'AGG.

Droit à la protection contre le harcèlement (sexuel) et droit de refus d'exécution de la prestation (§ 14 AGG)

En cas de harcèlement/harcèlement sexuel dans le contexte du travail, les employeurs/employeuses sont tenu(e)s de prendre des mesures appropriées pour prévenir la discrimination. Si tel n'est pas le cas, la personne concernée a le droit, dans certains cas, de cesser le travail. Ce droit ne devrait être toutefois exercé qu'après un avis juridique qualifié.

Droit au versement de dommages et intérêts (§ 15, al 1, AGG) et à l'indemnisation (§ 15, al. 2, AGG)

Les deux demandes doivent être portées devant le tribunal du travail compétent. Remarque importante: la partie adverse doit être informée dans un délai de deux mois après l'ouverture des droits qu'une plainte va être déposée (§ 15, al. 4, AGG). Le délai de recours est ensuite de trois mois.

Protection de l'AGG dans un contexte privé

A l'exception de la spécificité race/origine ethnique, la loi AGG ne s'applique dans le secteur privé qu'aux activités générales (achats dans un magasin par exemple).

Les personnes suivantes doivent respecter la loi:

- Gérant(e)s
- Entreprises
- Salarié(e)s
- Tierces personnes

Droits des personnes discriminées dans le contexte privé

Droit à la cessation et à la suppression des mesures discriminatoires (§ 21, al. 1, AGG)

Les personnes qui discriminent d'autres personnes sont tenues de s'abstenir de prendre toute mesure discriminatoire (refuser l'accès à un local commercial par exemple) ou doivent supprimer les obstacles.

Droit au versement de dommages et intérêts et à l'indemnisation (§ 21, al. 2, AGG)

Les deux demandes doivent être portées devant le tribunal. Remarque importante: la partie adverse doit être informée dans un délai de deux mois après l'ouverture des droits qu'une plainte va être déposée (§ 15, al. 4, AGG). Le délai de recours est ensuite de trois mois.

Centres de conseils AGG

Conseil AGG à la mairie de Dresde

Les citoyens et les citoyennes de la ville de Dresde peuvent contacter le bureau de première consultation pour la loi AGG mis en place en 2018 dans les locaux de la mairie.

Nous vous proposons:

- des informations sur la loi AGG
- une première évaluation du cas de discrimination concerné
- l'entremise d'interlocuteurs et d'interlocutrices qualifié(e)s
- la consultation est anonyme sur demande

Contact:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten

(Bureau de la déléguée à l'égalité)

Dr.-Külz-Ring 19, 01069 Dresde, 2/126

Téléphone: (03 51) 4 88 22 67

E-mail: gleichstellungsbeauftragte@dresden.de

www.dresden.de/gleichstellung

Autres centres de conseil AGG

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.

[agence du Land de Saxe de lutte contre les discriminations]

Regionalstelle Dresden

[antenne de Dresde]

Seminarstraße 2, 01067 Dresden

Téléphone: (03 51) 48 19 81 37

Courriel: dresden@adb-sachsen.de

www.adb-sachsen.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(Service fédéral de l'antidiscrimination)

Kapelle-Ufer 2, 10117 Berlin

Téléphone: (0 30) 1 85 55 18 55

E-mail: beratung@ads.bund.de

www.antidiskriminierungsstelle.de

Mentions légales

Éditrice:

Dresde, capitale du Land de Saxe

Déléguée à l'égalité

Téléphone: (03 51) 4 88 22 67

E-mail: gleichstellungsbeauftragte@dresden.de

Postfach 12 00 20

01001 Dresden

www.dresden.de

Zentraler Behördenruf 115 – Wir lieben Fragen

(N° d'appel centralisé de l'administration 115 – Nous aimons les questions)

Rédaction: Carola Bretschneider

Photo de couverture: Fotolia

Septembre 2019

www.dresden.de/gleichstellung