



Mes compétences d'abord !

*Vous recherchez un stage, un emploi, postulez à une formation, vous envisagez une évolution au sein de votre entreprise...
Il est important de se prémunir contre tout risque de discrimination.*

Testez vos connaissances sur les discriminations

Répondez par oui ou non
à la question suivante :

1/ La gérante d'un salon de coiffure refuse d'embaucher une femme noire qui possède pourtant le diplôme de coiffeuse et l'expérience nécessaire sous prétexte que ses clients ne voudront pas être coiffés par une personne de couleur.

2/ Un directeur des ressources humaines d'une chaîne de boutiques de vêtements pour femmes refuse systématiquement la candidature des hommes pour des postes de vendeur en magasin.

3/ Le concours de la fonction publique est seulement accessible aux personnes de nationalité française ou d'un pays membre de l'Union européenne.

Les résultats du Quiz :

1/ OUI, le refus d'embauche est discriminatoire. Dans ce cas, le critère de l'embauche n'est pas lié à une compétence mais à l'origine ou l'apparence physique de la candidate.

2/ OUI, le choix du directeur des ressources humaines est bien discriminatoire puisqu'il est fait en fonction du sexe.

1/ NON, l'obligation de la nationalité française (ou de celle d'un pays de l'UE) pour intégrer la fonction publique est inscrite dans la loi. C'est une discrimination mais elle est légale. Cette situation est donc une exception à la règle fixée par la loi sur les discriminations du 16 novembre 2001.



* *Les compétences de Thomas sont très prisées. Pourtant, il ne décroche jamais d'entretien. Sa candidature est jugée selon d'autres critères. Il est victime de discrimination.*

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Si le choix d'un·e futur·e salarié·e relève de la structure employeuse, le respect de certaines règles visant à protéger le/la candidat·e de toute forme de discrimination s'impose lors du recrutement. Ces règles doivent garantir un choix reposant sur ses seules compétences.

La discrimination consiste en une différence de traitement faite entre une personne et une autre, alors que celles-ci devraient a priori être placées dans une situation identique. Dans le domaine de l'emploi, une discrimination est le fait d'écarter une personne d'un processus de recrutement ou de la défavoriser dans la gestion de sa carrière en raison d'un motif prohibé par la loi.

Le code du travail interdit toute mesure discriminatoire qu'il s'agisse de l'embauche, de l'accès à la formation, du calcul de la rémunération, de l'intéressement, de la promotion, des congés, de la mutation, du renouvellement de contrat etc. Le droit a pour vocation de protéger la dignité des individus.

Les critères de discriminations

Les critères

liés à l'identité au sens large

- Origine
- Sexe
- Mœurs
- Situation de famille et état de grossesse
- Orientation sexuelle et identité de genre
- Âge
- Apparence physique
- Patronyme
- Appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une prétendue race ou une nation
- Caractéristiques génétiques
- Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

Les critères

liés aux libertés fondamentales

- Opinions politiques
- Activités syndicales ou mutualistes
- Exercice du droit de grève
- Convictions religieuses
- Lieu de résidence ou de domiciliation bancaire

Les critères qui protègent une situation de fragilité temporaire ou durable

- État de santé
- Handicap
- Perte d'autonomie
- Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur

Cette liste des critères est susceptible d'être amendée en fonction des évolutions législatives.

La discrimination recouvre plusieurs formes :

La discrimination directe

Le traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre dans une situation comparable et en raison des critères prohibés évoqués ci-dessus.

Exemple : écarter les candidatures des personnes de plus de 50 ans

La discrimination indirecte

Une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par un des critères prohibés évoqués ci-dessus.

Exemple : exigence d'une langue maternelle spécifique pour un emploi de personnel d'entretien

La discrimination systémique

La production, par un système de comportements (individuels et institutionnels) donnant lieu à une situation d'inégalités cumulatives pour un groupe donné de personnes.

La discrimination légale

Certaines discriminations sont considérées comme légales : la loi permet, dans certains cas, de faire une distinction en raison de la nationalité, du sexe, de l'âge, etc. Certains emplois publics seront, par exemple, fermés aux personnes qui n'ont pas la nationalité française. Il existe aussi des discriminations autorisées où une différence de traitement peut-être faite en raison d'un critère prohibé par rapport à la tenue du poste.



Qui cela concerne-t-il ?

Tout-e candidat-e et salarié-e quel que soit son statut et contrat de travail (stagiaire, CDD, CDI etc.) peut être confronté-e à une situation de discrimination.

La discrimination est prohibée à tous les stades de la relation de travail, y compris lors de l'embauche.

Attention, la discrimination au travail n'est pas toujours le fait de la structure employeuse. L'auteur-e d'une discrimination peut être un-e salarié-e exerçant une autorité (responsable de service, manager d'équipe) ou ayant des pouvoirs propres (accès à un ou des services de l'entreprise, à de l'information etc.)

Il peut aussi s'agir d'un ou d'une collègue qui exerce une pression sur vous qui pourrait être qualifiée d'harcèlement discriminatoire (harcèlement en lien avec un critère prohibé).

L'offre d'emploi

Pour ne pas comporter de mentions discriminatoires (sauf dispositions légales), l'offre d'emploi doit être dépourvue de toute personnalisation du profil « idéal » et être ouverte aux candidat-e-s hommes ou femmes.

Quelques exemples :

- Recherche « ~~Jeune~~ cadre dynamique »
- Recherche « ~~femme de ménage~~ » mais « personnel d'entretien »
- Recherche « diplômé-e ~~de grande école~~ » mais « diplômé-e de l'enseignement supérieur ».



Que faire ?

... si je suis victime ou témoin de discriminations ?

Afin d'être conseillé et accompagné juridiquement, vous pouvez :

- Saisir le **Défenseur des Droits** (qui a repris les missions de la HALDE)
- Vous rendre dans une des **Maisons de la Justice et du Droit** (MJD) ou un **Point d'accès aux droits** (PAD) ou dans lesquels des permanences gratuites sont tenues par les délégués du défenseur des Droits
- Contacter les **associations engagées dans la lutte contre les discriminations**. Celles-ci peuvent exercer toute action en justice relative à des actes discriminatoires, en faveur d'un salarié, d'un candidat à un emploi. Elles peuvent notamment organiser un testing, technique qui consiste à reproduire artificiellement une situation propice à la discrimination pour voir comment réagit une structure soupçonnée de discriminer.

Au sein de l'entreprise ou de l'administration, qui contacter ?

- Les organisations syndicales
- Les délégués du personnel qui disposent d'un droit d'alerte

Enfin, en droit privé, les inspecteurs du travail sont habilités à se faire communiquer tout document ou élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou la méconnaissance des articles.

Quels sont les recours ?

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte auprès du procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance.

Recours pénal

En matière pénale, des recours sont possibles afin que les agissements dont une personne est victime soient pénalement sanctionnés par le Tribunal correctionnel. En vertu du principe de présomption d'innocence, c'est au demandeur d'apporter la preuve des faits qu'il dénonce.

Recours civil

Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent également d'un recours devant le conseil de prud'hommes. La victime peut obtenir :

- L'annulation de la décision de l'employeur, fondée sur un critère discriminatoire
- La réparation du préjudice subi (en dommages et intérêts)

Depuis la **loi de novembre 2001, la charge de la preuve a été aménagée** : le demandeur apporte des éléments de faits précis et c'est à la personne désignée responsable de l'acte discriminatoire de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Autrement dit, deux principes permettent d'aménager la charge de la preuve.

- Le premier principe : c'est au salarié de présenter « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination » (article L122-45 du Code du travail, devenu L1134-1)
- Le second principe : ces éléments une fois établis, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que la situation du plaignant n'est pas discriminatoire, et que la différence de traitement dont il fait l'objet est justifiée par des critères objectifs.

Compte tenu de cet aménagement, il peut donc être préférable selon la situation d'intenter une action devant les juridictions civiles (Conseil des prud'hommes, Tribunal d'instance ou de grande instance) plutôt que devant les juridictions pénales (Tribunal correctionnel).

Quels sont les risques encourus par l'auteur d'une discrimination ?

Sanction pénale

La discrimination est un délit passible de 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement (code pénal article 225-1) ou 75 000 € et 5 ans d'emprisonnement pour les agents de la fonction publique.

Sanction disciplinaire

Le salarié auteur d'une discrimination pourra éventuellement faire l'objet d'une sanction, voire d'un licenciement, en fonction de la gravité de la faute.



La candidature

Comment prévenir toute discrimination ?

La rédaction du CV : quelques précautions à prendre

Les informations inutiles sur un CV

Certaines informations peuvent semer le doute lors de la sélection des CV et être source de préjugés. C'est pourquoi il convient de gommer certaines mentions qui n'ont pas lieu d'être considérées dans le cadre d'une embauche :

- Le statut marital ou familial
- La photographie
- Le lieu et la date de naissance
- Les voyages et loisirs

Ces conseils ont pour but de donner des chances supplémentaires au/à la candidat-e sans toutefois être une garantie d'égalité de traitement.

Rappelons toutefois que le processus de discrimination ne relève pas de la responsabilité du demandeur d'emploi mais bien de celle de la personne qui recrute.

Le saviez-vous ?

Depuis quelques années, le **CV anonyme** est préconisé pour éviter les éventuels filtres discriminatoires lors de la sélection des candidat-e-s. Utile, il vise à l'égalité de traitement de toutes les candidatures quel que soit le sexe, l'âge ou encore l'origine du/de la candidat-e souvent « devinable » à la lecture du patronyme. De nombreuses structures employeuses l'ont adopté, cependant son utilisation reste contestée et discutée.

Il existe également le **CV vidéo** dont le but est de lever les préjugés en permettant au/à la candidat-e de donner une image positive de lui/d'elle, à condition qu'il soit impeccablement réalisé. La Fondation FACE a lancé la première plateforme numérique nationale « facealemploi.tv » de CV vidéo en 2012.

L'entretien d'embauche : quelles informations peuvent être demandées au/à la candidat-e lors de l'entretien ?

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées (questionnaire, entretien, production de documents...), les informations doivent avoir pour seul but d'apprécier la **capacité du/de la candidat-e à occuper l'emploi** ou autrement dit, ses aptitudes professionnelles.

Elles doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé. Les questions portant sur la vie privée (situation matrimoniale, enfants, religion etc.) ou l'appartenance syndicale n'ont pas leur place.

En revanche, la structure employeuse peut interroger le/la postulant-e sur sa possession du permis de conduire si l'emploi à pourvoir le nécessite.

Exemples de questions « hors sujet »

- Avez-vous des enfants / Envisagez-vous d'avoir des enfants ?
- Êtes-vous marié-e ?
- Êtes-vous syndiqué-e ?
- Avez-vous une voiture ?
- Où habitez-vous ?
- De quelle origine êtes-vous ?



Qui contacter ?

Le Défenseur des droits

Défenseur des droits - Libre réponse
71120 - 75342 Paris Cedex 07
Envoi gratuit - ne pas affranchir le courrier
Site internet : www.defenseurdesdroits.fr

La saisine du Défenseur des droits est gratuite et possible par voie électronique (formulaire en ligne sur le site) et par courrier (adresse ci-dessus).

Le Défenseur des droits dispose d'un pouvoir d'investigation permettant de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou même dans certains cas de procéder à des vérifications sur place.

Les Points d'Accès au Droit de Paris et Maisons de la Justice et du Droit

Les PAD et les MJD sont des lieux d'accueil gratuits permettant aux habitants d'avoir accès à une information de proximité sur leurs droits et de bénéficier d'une aide dans leurs démarches lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes juridiques ou administratifs. Il existe en leur sein une permanence des délégués du Défenseur des droits.

- PAD du 13^e / 33 Boulevard Kellermann 75013 Paris
Tél. : 01 55 78 20 56
- PAD du 15^e : 2 rue de la Saida 75015 Paris
Tél. : 01 45 30 68 60
- PAD du 18^e : 2 rue de Suez 75018 Paris
Tél. : 01 53 41 86 60
- PAD du 19^e : 53 rue Compans 75019 Paris
Tél. : 01 53 38 62 30
- PAD du 20^e : 15 Cité Champagne 75020 Paris
Tél. : 01 53 27 37 40
- Maison de la Justice et du Droit (Paris Nord-Est) :
15-17 rue du Buisson Saint-Louis 75010 Paris
Tél. : 01 53 38 62 80
- Maison de la Justice et du Droit (Paris Sud) :
6 rue Bardinnet 75014 Paris
Tél. : 01 45 45 22 23

- Maison de la Justice et du Droit (Paris Nord-Ouest) :
16-22 rue Jacques Kellner 75017 Paris
Tél. : 01 53 06 83 40
- PAD jeunes (CIDJ) : 101 quai Branly - 75015 Paris
Tél. : 01 44 49 12 00
Plus d'informations sur <http://www.paris.fr/aidejuridique>

Des permanences juridiques d'associations

- SOS Racisme :
www.sos-racisme.org ou par téléphone au 01.40.35.36.55
- Le MRAP :
www.mrap.fr ou par téléphone au 01.53.38.99.90
- La LICRA :
www.licra.org ou par téléphone au 01 45 08 08 08
- La Ligue des Droits de l'Homme :
www.ldh-france.org ou par téléphone au 01 56 55 50 10
- CIDFF Paris : 01 83 64 72 01
- Centre LGBT Paris-IDF : 01 43 57 21 47
- Catred : 01 40 21 38 11
- FDFA : 01 45 66 63 97
- Maison des femmes : 01 43 43 41 13
- RAVAD : 01 17 55 17 55
- Santé Infos droits : 01 53 62 40 30

Fiche réalisée par la Mairie de Paris

Direction de la démocratie, des citoyen.ne.s
et des territoires
Service Égalité Intégration Inclusion - SEII
Tél. : 01 42 76 47 14
Mise à jour : juillet 2017

Crédit photo : Élise Bigot