



Recruter sans discriminer

*Vous recrutez, ou cherchez une personne en stage,
vous devez porter une attention particulière au respect de la loi.*

Les représentations et préjugés faussent parfois notre jugement dans un recrutement ou une gestion de carrière. Voici quelques repères afin de garantir des pratiques de recrutement légales.

Qu'est ce qu'une « discrimination » ?

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 (formation, promotion, congé, etc.) sur la base d'au moins un des 23 critères prohibés par la loi :

- âge,
- sexe,
- orientation sexuelle, identité de genre,
- origine,
- appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une prétendue race, une nation,
- patronyme,
- situation de famille,
- état de grossesse,
- état de santé,
- apparence physique,
- handicap,
- caractéristiques génétiques,
- mœurs,
- opinions politiques,
- convictions religieuses,
- activités syndicales,
- lieu de résidence ou de domiciliation bancaire,
- perte d'autonomie,
- particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Autrement dit, discriminer une personne au travail revient à ne pas considérer ses compétences.

Cela peut concerner tout-e salarié-e quelque soit son statut et contrat de travail (stagiaire, cdd, cdi, etc.).

La discrimination au travail n'est pas toujours le fait de l'entreprise 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.).

Les discriminations sont interdites

Très souvent, elles concernent :

- l'offre d'emploi, l'embauche,
- l'évolution de carrière, la formation interne,
- l'accès à un stage ou à une formation en entreprise.

{ Paris ^{lutte} contre }
les discriminations }

* Les compétences de Tiphaine sont très prisées. Pourtant, elle ne décroche jamais d'entretien. Elle est victime de discrimination.



Recruter sans discriminer

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

En droit pénal, la discrimination est un délit passible de :

- 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement (code pénal article 225-1),
- sanction disciplinaire,
- licenciement (en fonction de la gravité de la faute).

En droit civil, la victime peut obtenir :

- l'annulation de la décision de l'entreprise employeuse, fondée sur un critère discriminatoire,
- la réparation du préjudice subi (en dommages et intérêts).

Loi du 16 novembre 2001, article L122-45 du code du travail, art. 225, art. 432-7 du code pénal.

Quels avantages à promouvoir l'égalité de traitement ?

- Une mise en conformité avec la loi
- Un positionnement en tant qu'entreprise socialement responsable
- Une optimisation de la gestion des ressources humaines
- Favoriser la diversité au sein de l'entreprise

Quelques conseils pour prévenir les discriminations au travail

- **Diversifier les sources de recrutement et canaux de diffusion** pour une plus grande variété des profils. Par exemple, ne pas diffuser l'offre d'emploi exclusivement dans une école ou dans son cercle professionnel.
- **Objectiver les procédures** de gestion de ressources humaines basées uniquement sur les compétences à l'aide :
 - de fiches de poste définies sur la base des compétences requises et non à partir de caractéristiques personnelles. Par exemple, recherche assistant-e et non assistante ;
 - de grilles standardisées d'entretien, d'évaluation et de salaire. Par exemple, éviter de poser des questions sur la situation familiale des candidat-e-s.
- **Sensibiliser, informer le personnel et former** notamment les responsables des ressources humaines aux enjeux de la lutte contre les discriminations.
- **Une écriture sans stéréotype de sexe** vous permettra d'une part de répondre aux obligations légales et d'autre part d'élargir le panel de candidatures au poste que vous cherchez à pourvoir.

Pour vous y aider, vous pouvez vous référer :

- au guide pratique du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes
<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>
- au manuel d'écriture inclusive
www.ecriture-inclusive.fr

Paris lutte
contre
les discriminations

Pour plus d'informations

DDCT :

Direction de la Démocratie des Citoyen.ne.s et des Territoires
Service Égalité Intégration Inclusion (SEII)
Tél. : 01 42 76 47 14

Défenseur des droits :

Libre réponse 71120 - 75342 Paris cedex 07
Envoi gratuit - Ne pas affranchir votre courrier
www.defenseurdesdroits.fr

Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) :

29, rue du Colisée - 75008 Paris
Tél. : 01 49 23 77 77
www.fondationface.org

Chartes et labels :

La charte de la diversité / www.charte-diversite.com
Le label diversité AFNOR / www.afnor.org

Fiche réalisée par la Mairie de Paris
Mise à jour : juillet 2017

**TOUTE L'INFO
sur PARIS.FR/
DISCRIMINATIONS**