

RECRUTER SANS DISCRIMINER

PARTIE THÉORIQUE

LA DISCRIMINATION



Discriminer, c'est :

- Traiter moins favorablement un individu ou un groupe d'individus qu'un autre pour un motif «illégitime».
- Opérer, intentionnellement ou non, une distinction directe ou indirecte, entre des personnes, sur la base de critères énoncés par la loi

Etre discriminé(e) :

Une personne est discriminée lorsqu'elle subit un traitement défavorable basé sur un critère illégal.

Article L1132-I Code du travail

Article L 1132-I- Modifié par LOI n°2020 760 du 22 juin 2020 art 15 Discriminations (Articles L 1131 I à L 1134 I0

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008 496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221 3 de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de :

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

Opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) sur des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié constitue une discrimination prohibée par la loi

Les critères discriminants (code du travail)

Article L1132-1 -Modifié par LOI n°2020-760 du 22 juin 2020 -art. 15

25 CRITÈRES DE DISCRIMINATION

- **L'origine**
- **Le sexe**
- **Les mœurs**
- **L'orientation sexuelle**
- **L'identité de genre**
- **L'âge**
- **La situation de famille**
- **La grossesse** (y compris maternité et congé de maternité).
- **Les caractéristiques génétiques**
- **La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur**
- **L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une prétendue race**
- **Les opinions politiques**
- **Les activités syndicales ou mutualistes**
- **L'exercice d'un mandat électif**
- **Les convictions religieuses** (code pénal : «appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée»)
- **L'apparence physique**
- **Le nom de famille** (Patronyme)
- **Le lieu de résidence**
- **La domiciliation bancaire**
- **L'état de santé**
- **La perte d'autonomie**
- **Le handicap**
- **La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français**

A NOTER :

• **La non discrimination s'applique à l'ensemble du processus de Recrutement**

• **Les discriminations éventuelles peuvent être liées à ce qui est dit, écrit, montré par les acteurs du recrutement (RH, manager, intermédiaire du recrutement)**

QU'EST CE QUE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ ?



Aquantis est signataire de la charte de la diversité.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.

Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.

Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.**

Evaluer régulièrement les progrès réalisés informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Discrimination dans les offres d'emplois

Rappel: la diffusion d'une offre doit répondre à un besoin réel en recrutement

- L'offre doit toujours comporter : **une date**, un **descriptif assez exhaustif** et la **mention H/F**

A proscrire dans une offre toute mention à	On n'écrit donc jamais
L'âge	« vous avez entre 30 et 35 ans »
Le sexe	« homme de terrain, vous savez... » <u>Exception</u> : on peut déroger à cette interdiction si cela est déterminant pour l'exercice de l'emploi. Cela concerne les professions d'artiste, mannequins et modèles.
L'origine géographique	« vous habitez à Paris intramuros... »
La langue maternelle	« vous êtes de langue maternelle italienne... »
L'apparence physique / mentale / santé	« Athlétique, vous ... »
L'expérience professionnelle <u>maximale</u>	« vous présentez au maximum 8 ans d'expérience... »
L'unique féminisation	« Nous recherchons une Assistante de direction... »

Discrimination dans les offres d'emplois

A proscrire dans une offre toute mention à :	On n'écrit donc jamais
L'âge	« vous avez entre 30 et 35 ans »
Le sexe	« homme de terrain, vous savez... » <u>Exception</u> : on peut déroger à cette interdiction si cela est déterminant pour l'exercice de l'emploi. Cela concerne les professions d'artiste, mannequins et modèles.
L'origine géographique	« vous habitez à Paris intramuros... »
La langue maternelle	« vous êtes de langue maternelle italienne... »
L'apparence physique / mentale / santé	« Athlétique, vous ... »
L'expérience professionnelle <u>maximale</u>	« vous présentez au maximum 8 ans d'expérience... »
L'unique féminisation	« Nous recherchons une Assistante de direction... »

On écrit plutôt :
Vous justifiez d'une expérience minimum de ...
Homme / Femme de terrain
Pas le droit de préciser une localisation
Vous parlez couramment italien
Non
On ne précise jamais de maximum uniquement un minimum.
Nous recherchons un Assistant de Direction H/F

LES EXCEPTIONS :

ARTICLES L. 1132-1 ET SUIVANTS CODE DU TRAVAIL

- ▶ L'article L. 1133-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle **essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.**
- ▶ L'article L. 1133-2 : Les différences de traitement **fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination** lorsqu'elles sont **objectivement et raisonnablement** justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.
- ▶ Ces différences peuvent notamment consister en :
 - ▶ 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
 - ▶ 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.
- ▶ Article L1133-3 : Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées
- ▶ Article L1133-4 : Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.
- ▶ Article L1133-5 : les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.
- ▶ Article L1133-6 : Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

LES EXCEPTIONS :

Le sexe

Les activités suivantes **peuvent être expressément réservées à une femme ou un homme** (art. R. 1142-1 du Code du travail):

- ▶ artistes devant interpréter un rôle masculin ou féminin,
- ▶ mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires,
- ▶ modèles masculins et féminins pour des photographies.

Le genre

- ▶ **Action favorisant le recrutement de femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées :**
- ▶ Certaines dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes **autorisent à cibler le recrutement sur des candidatures féminines**
- ▶ Mais un poste ne peut être réservé uniquement aux femmes.
- ▶ Le recruteur peut préciser dans l'offre : « **Dans le cadre d'un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à compétences égales, priorité aux candidatures féminines** » et pour toutes les offres.

Le lieu de résidence

- ▶ Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.
- ▶ Il s'agit là, dans le cadre des politiques de l'emploi, de faciliter le recrutement des habitants de zones défavorisées : les entreprises, pour bénéficier d'aides, sont tenues de recruter les candidats locaux.

La nationalité

- ▶ Une condition de nationalité française peut être exigée pour les emplois dans la fonction publique (la loi du 26 juillet 1991 prévoit qui sont réservés aux ressortissants français).
L'offre peut alors mentionner cette condition de nationalité, mais le recruteur doit justifier cette obligation.

PARTIE PRATIQUE

VOS RETOURS D'EXPÉRIENCES :

Sexe :

« Je souhaite plutôt un homme pour ce type de poste / pour équilibrer les effectifs »

« Pour ce poste de Sales, nous souhaitons un homme »

« Je ne veux pas de femmes qui seraient susceptibles d'avoir des enfants rapidement »

Orientation sexuelle :

« Pour ce poste qui est en zone rurale, le candidat est trop efféminé, j'ai peur que ça ne passe pas avec les clients »

Origine / Nationalité :

« Je ne suis pas raciste mais mes clients sont difficiles »

« Je veux des français d'origine caucasienne »

« Je veux éviter le communautarisme »

« Une personne sans accent, je veux que les personnes s'exprime correctement »

« Je ne veux pas d'étranger » ou
« Nous voulons une personne de nationalité française »

Âge :

« Je souhaite une personne entre 30 et 40 ans maximum »

« Je veux un jeune avec de l'expérience »

Formations :

« Je veux absolument que le candidat ait fait une grande école »

COMMENT RÉAGIR À UN CRITÈRE DISCRIMINANT FACE À UN CLIENT ?



➤ NE JAMAIS ACQUIESCER / JAMAIS D'ECRIT

➤ NOUS PRIVILEGIERONS TOUJOURS LES COMPETENCES ET LA PERSONNALITE

➤ SAVOIR DIRE NON QUAND LA DEMANDE NE REJOINT PAS NOTRE CHARTE DE LA DIVERSITE

ACTIVITÉ : SI UN CLIENT VOUS DIT...

« Une femme ce serait mieux pour rétablir la parité dans l'équipe »

« Il me faut un candidat expérimenté, pas question de prendre un 20/25 ans , je n'ai plus confiance »

« J'ai besoin de quelqu'un d'hyper disponible »

« Il faut qu'il ait entre 2 et 5 ans d'expérience, pas plus »

« Je préfère recruter quelqu'un qui habite à proximité »

« L'équipe n'acceptera pas quelqu'un de telle origine »

LES BONS REFLEXES FACE À DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

Lors du brief client, des facteurs de discrimination peuvent s'exprimer de façon explicite ou induite

➤ **Questionner** le manager sur le lien entre les critères et les activités du poste

- « **Avant d'aller plus loin, j'ai besoin de comprendre** pourquoi c'est important pour vous »
- « **Mis à part le fait que ...** qu'est ce qui est prioritaire pour vous » (« mis a part » élimine le point de blocage)

➤ **Inverser** la démarche et faire trouver les arguments par le client

- **Qu'est-ce qui vous fait penser que ?**
- Pourquoi est-ce indispensable ou en lien avec les activités à conduire?»
- **Cela veut dire** que tous les collaborateurs de moins de 30 ans maîtrisent tous les technologies ? Donc les jeunes qui maîtrisent Snapchat maîtriseront votre logiciel XXX
- Qu'est ce qui fait qu'un homme sera plus compétent sur le poste?
- **Pourquoi** quelqu'un ayant 20 ans d'expérience ne pourrait pas tenir le poste ?
- En quoi est-ce indispensable pour tenir le poste d'habiter à proximité du bureau ?

➤ **Etre attentif aux « excuses »** - Par exemple c'est à cause du reste de l'équipe, c'est à cause des clients

- Vos clients sont tous des jeunes de moins de 35 ans ? ...

➤ Utiliser les éléments légaux en dernier recours

On peut demander la convention ou l'extrait où cela apparait :
« vous comprendrez que on ne peut pas orienter notre recherche sans une garantie légale de ce côté-là »

➤ Savoir dire **non** quand la demande ne rejoint pas notre charte de la diversité

LES BONS REFLEXES FACE À DES CRITÈRES DISCRIMINANTS

❑ Reformuler la demande en excluant le critère discriminant

« Ce que je comprends c'est que vous cherchez quelqu'un qui puisse se faire comprendre sans difficulté c'est bien ça ? »

« Je veillerai en entretien à ce que je comprenne parfaitement mon interlocuteur, on pourra même faire une simulation. Vous savez on a des candidats qui ont des accents mais qui s'exprime parfaitement bien. »

❑ Essayer de faire entendre que le discours est discriminant, de tourner la chose différemment (si prospect, lui expliquer vos méthodes de travail)

« Ecoutez je ne peux pas orienter mes recherches en excluant certaines origines plus qu'une autre, mais est ce que votre équipe fonctionne bien telle qu'elle est là à ce jour ? Je vais favoriser avant tout la recherche de compétence et de personnalité. »

« Vous pouvez aussi avoir un homme qui va tomber en arrêt maladie »

❑ Donner des contres exemples de personnes déjà recrutées (si c'est un client)

« Jusque maintenant on s'est toujours basés sur les compétences et la personnalité, je pense que j'ai de très bons retours d'expériences des candidats recrutés et ça se passe très bien ».

❑ Donnez des exemples positifs

« Il me semble que ça se passe bien avec votre société, écoutez c'est dommage que vous ayez cette idée. Laissez-moi vous prouver que vous avez peut être tort ».

❑ Poser des questions pour comprendre le contexte

« parité homme femme » ou « moyenne d'âge d'équipe »

Faire la différence avec le changement de statut, poser la question aux clients si il accepte les changements de statut notamment pour des jeunes diplômés.

⇒ Pour la formation, vérifier que le choix de la « grande école » est justifié :

Droit d'exiger un niveau bac +2/3, 4, etc, en revanche pas le droit de demander un rang ou une école en particulier.

