

Comment lutter contre la discrimination à l'embauche ?

Par principe, la discrimination à l'embauche est interdite pour cause d'égalité de traitement. Mais dans la pratique, l'employeur reste libre de choisir le candidat qu'il souhaite même si ses critères de choix doivent rester objectifs... Or ce n'est pas toujours le cas.

1. Les différentes formes de discrimination à l'embauche

La loi est très claire sur la discrimination à l'embauche. Pour écarter un candidat, l'employeur a l'interdiction de s'appuyer sur les critères suivants :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non à une prétendue race
- L'appartenance ou non à une nation
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- La religion
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance ou non à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- La vulnérabilité résultant de sa situation économique

Consultez notre [scribing qui résume en image l'ensemble de ces critères de discrimination](#).

Bien évidemment, il existe certaines exceptions, par exemple dans le cas où l'emploi est réservé au sexe féminin (un rôle féminin dans un film par exemple).

Pour consulter l'ensemble des exceptions, lisez nos fiches pratiques sur l'Analyseur A Compétence Egale.

On distingue donc deux types de discriminations :

1. La discrimination directe.
2. La discrimination indirecte.

(1) La discrimination directe se produit dans une situation comparable entre 2 candidats, lorsqu'une personne est traitée différemment du fait d'un des motifs cités précédemment. La discrimination directe repose donc sur un principe de Dans ce type de discrimination, il faut partir du principe que chacun des candidats possède la même qualification, la même expérience, la même compétence... mais que ces mêmes candidats soient comparés entre eux sur d'autres critères.

(2) La discrimination indirecte est moins évidente à mettre en œuvre et à prouver. Ici, on parle plutôt de discrimination de situation. La discrimination indirecte survient lorsqu'un candidat est victime d'une pratique ou d'une règle qui n'apparaît non discriminante, mais qui dans sa mise en œuvre (pour le recrutement) relève d'une pratique interdite par la loi. Très concrètement, il peut s'agir d'une pratique (politique, réglementaire...) qui s'applique à tout le monde de la même manière, mais qui peut avoir un effet préjudiciable sur certains candidats, en raison de leurs caractéristiques personnelles.

Exemple simple :

Demander à des candidats à l'emploi de satisfaire à des critères de taille peut par exemple entraîner l'exclusion de beaucoup de femmes. Dans la mesure où l'auteur de cette exigence n'arrive pas à démontrer qu'une taille spécifique n'est pas indispensable pour exécuter le travail, il s'agit d'une discrimination indirecte. ([source](#))

2. Lutter contre la discrimination à l'embauche en tant qu'employeur

Il existe de nombreux moyens à mettre en œuvre pour lutter contre la discrimination à l'embauche.

Tout d'abord, vous pouvez réaliser une **procédure de recrutement qui lutte contre les discriminations**. Cette procédure doit être objective, transparente et traçable.

Il est important que ces 3 points soient bien respectés car en cas de litige, vous devez être en mesure de prouver que votre procédure n'est pas discriminatoire.

Pour cela, il faut :

- Développer une approche de l'embauche basée sur les compétences et bannir les caractéristiques personnelles : cela passe par une première phase qui consiste à lister l'ensemble des savoirs et savoir-faire nécessaires au poste. Aussi, il est important d'être objectif, en vous basant uniquement sur les compétences, vous ouvrez le recrutement à un plus grand nombre de candidats. Retrouvez l'ensemble des bonnes pratiques dans nos guides, disponibles sur notre boutique.
- Construire un outil de contrôle en interne pour passer au crible chaque étape du processus de recrutement : Mettre en place ce type d'outil interne permet de mieux contrôler le processus de recrutement et d'éviter tout type de discrimination au regard des critères de la loi.
- Sensibiliser le personnel au thème de la non-discrimination : La formation du personnel au thème de la non-discrimination est une bonne mesure pour lutter contre la discrimination à l'embauche. La loi, l'égalité des chances, les principes de la non-discrimination... A Compétence Egale accompagne les professionnels du recrutement et les managers afin de mieux comprendre les principes de non-discriminations et d'adopter les bonnes pratiques.

Une autre mesure efficace pour lutter contre la discrimination à l'embauche consiste à **optimiser ses offres d'emploi afin de rédiger des offres non discriminatoires**. Dès la phase de recherche, certains candidats peuvent ressentir une différence de traitement, il est donc important de rédiger des offres non discriminantes pour que le candidat ne se sente pas exclu dès le départ. Il faut donc éviter toute condition d'accès discriminatoire dans l'offre d'emploi et faire attention aux formules utilisées.

A Compétence Egale vous permet d'optimiser vos offres d'emploi grâce à son Analyseur : en optimisant vos offres d'emploi, notre outil vous garantit un large spectre de candidats tout en respectant les principes d'égalités.

Enfin, une autre mesure vous permettant de lutter contre la discrimination à l'embauche consiste être vigilant lors des questions posées lors des entretiens. N'oubliez pas que les questions posées en entretien visent uniquement à apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi : les questions doivent donc uniquement concerner les compétences du candidat, ses aptitudes, son expérience professionnelle...

Voici quelques conseils pour vos entretiens :

- Lister l'ensemble des informations que l'on peut demander au candidat (dans le cadre de sa capacité à occuper l'emploi)
- Poser des questions dont le seul but est de pouvoir apprécier la capacité de la personne à occuper l'emploi
- Bannir les questions sur la vie privée
- Demander uniquement des informations (complémentaires) nécessaires, pour la constitution du contrat si vous souhaitez retenir le candidat.

A Compétence égale peut vous accompagner dans vos phases de recrutement, notamment grâce à ses différents modules de formation.

Il existe aujourd'hui des sanctions très lourdes pour les entreprises faisant preuve de discrimination à l'embauche. Les sanctions pénales peuvent aller jusqu'à une amende de 45 000 € et/ou emprisonnement de 3 ans. La meilleure façon de l'éviter c'est la prévention contre les discriminations à l'embauche. Attention cependant, une fois la personne embauchée vous devez continuer à lutter contre la discrimination. N'hésitez pas à regarder notre motion design sur le cadre légal de la discrimination.

Avril 2022