

POURQUOI LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

Il vous arrive de penser :

« La couleur, le sexe, l'âge de mes salariés peuvent compter pour mes clients. »

Ou encore

« Certains profils sont des valeurs sûres, je ne veux pas prendre de risque en changeant mes critères de recrutement. »

En recrutant sur des critères illégitimes * :

Vous pouvez passer à côté des compétences dont vous avez besoin. Vous risquez jusqu'à 45 000 € d'amende et 5 ans de prison.

Et si vous recrutiez autrement ?

En diversifiant vos recrutements :

Vous répondez à la demande de beaucoup de clients qui sont en attente d'un engagement socialement responsable de votre part.

Vous créez un potentiel de développement en recrutant sur des compétences et des expériences.

L'image de votre entreprise n'en est que meilleure !

**Objectiver vos recrutements, c'est prévenir les discriminations !
Recruter des compétences, c'est prévenir les discriminations !**

* Énumération au verso.



Qu'est-ce qu'il va devoir faire ? Quel profil il nous faut ?



Homme, 45 ans, plutôt vaillant, à peu près comme celui qui vient de partir.



Âge, sexe... La loi nous interdit de nous appuyer sur ces critères, ils sont discriminants. Travaillons sur les compétences plutôt.

AI-JE DISCRIMINÉ ?

« Compte tenu de son âge, je lui ai dit qu'il ne pouvait pas occuper ce poste. »

OUI, car l'âge est un des motifs de discrimination. Pensez que la diversité peut être une richesse pour votre entreprise.

NB : certains dispositifs publics peuvent imposer des critères d'âge, pour répondre à un besoin d'intérêt général.

« Je ne prends pas ceux qui n'ont pas de voiture. »

NON. Ce type de choix n'est pas discriminant au sens de la loi car la possession d'une voiture n'est pas un critère de discrimination. Néanmoins, il est excluante voire injuste, car beaucoup de personnes pourraient organiser leur mobilité sans incidence sur l'activité dans l'entreprise.

LE PLIE VOUS PROPOSE :

- ❖ Établir des fiches de postes
- ❖ Définir vos besoins et rédiger vos offres d'emploi
- ❖ Sélectionner des candidats dont les compétences répondent à vos besoins
- ❖ Préciser les modes d'évaluation des candidatures

A.D.E.L.E.

BT EMPLOI N°23 - Avenue Robert Schuman - Terres Neuves -
- 33130 BÈGLES -
05.56.49.62.75



Bon, eh bien merci beaucoup...



Qui l'eût cru, c'est la candidate qui correspond le mieux au profil de poste !



Oui, en définissant bien les compétences attendues, c'est sûr, on a éliminé nos a priori et optimisé notre recrutement !

VICTIME DE DISCRIMINATION



OUI NON



Porter plainte ? Il faut que j'y réfléchisse... Continuer à chercher un emploi, c'est possible.



Si je comprends bien, l'employeur vous a dit au téléphone que vous aviez le profil idéal, et quand vous êtes arrivée pour l'entretien, il n'a plus voulu vous recevoir ?

AVEZ-VOUS ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION ?

« L'annonce mentionnait « *cherche serveuse* », je m'y suis présenté et on m'a dit qu'on ne prenait pas d'homme. »

OUI, Discriminer, c'est une différence de traitement en raison d'un motif illégitime.

CRITÈRES ILLÉGITIMES :

Origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, état de grossesse, convictions religieuses, apparence physique, caractéristiques génétiques, patronyme, état de santé, handicap.

loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001
modifiée par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

« Vous n'avez pas été recruté parce qu'il fallait un permis CACES pour ce poste de cariste. »

NON. Il est légitime que le niveau de compétence ou de diplôme soit un critère de sélection pour l'accès à un poste de travail.

« On ne vous dit pas pourquoi vous n'avez pas été retenu. »

IMPOSSIBLE DE DIRE s'il y a discrimination sans plus d'éléments sur ce qu'il s'est passé. La loi n'oblige pas l'employeur à préciser systématiquement les motifs de refus, mais il est tenu de prouver que son choix n'a pas été discriminatoire si vous décidez de l'attaquer.



J'ai décidé de déposer une plainte, après tout, il faut que je fasse valoir mes droits, une association va m'aider.



Bon, j'ai porté plainte. J'ai quand même besoin de travailler !



Étudions votre projet : quelles sont vos expériences, vos compétences, les secteurs qui vous intéressent ?



On vient d'avoir une offre de préparateur de commande, vous pourriez y valoriser vos expériences et vos compétences.



Mais ils ne voudront pas d'une femme.



Ah bon ? Rien ne le dit... Mais si vous voulez on peut travailler un argumentaire pour vous aider à mieux défendre votre candidature en entretien.



J'ai eu le poste, je commence demain !



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020

UNION EUROPEENNE

QUI PEUT VOUS ACCOMPAGNER ?

Votre référent, un conseiller, un éducateur, un travailleur social...

...à la Mission locale, au PLIE, au service emploi, à l'APSB (Association de Prévention Spécialisée de Bègles), au BIJ (Bureau Information Jeunesse), au centre social, à la MDSI (Maison Départementale de la Solidarité et de l'Insertion), au CCAS (Centre Communal d'Actions Sociales),...

vous propose une écoute et un accompagnement sur les actions à mettre en œuvre.

RECRUTER SANS DISCRIMINER

POURQUOI COMMENT



Arnaud est en arrêt maladie. Il faut trouver quelqu'un d'aussi bien pour le remplacer.



Ok. J'appelle le PLIE.



Bonjour, il me faut un chauffeur-livreux, rapidement.