

ENJEUX emploi

LA DISCRIMINATION

Numéro 1 > Mars 2011



édito

Jacques Rocca Serra

Adjoint au Maire de Marseille,
Président de la Maison de l'Emploi
de Marseille

En 2007, l'Etat a sollicité la Ville de Marseille pour élaborer un Plan de Lutte contre les Discriminations.

C'est dans le domaine de l'emploi que nous avons décidé d'engager la Ville et ceci pour plusieurs raisons : tout d'abord parce que c'est le devoir d'un élu local de faire respecter la loi et de garantir l'égalité de traitement entre les citoyens. Ensuite, parce que les politiques ont un rôle à jouer dans l'évolution des mentalités. Enfin, parce que la discrimination est une grande violence pour celles et ceux qui en sont victimes, et qu'elle représente une véritable menace pour la cohésion sociale.

Pour agir contre les discriminations à l'emploi et développer une stratégie d'intervention efficace, il me paraît nécessaire de savoir où en est notre territoire sur ces questions : quelles sont les discriminations les plus fréquemment observées ? Quelles populations y sont le plus confrontées ? Quelles sont les réponses existantes à promouvoir ?

Ce sont ces interrogations auxquelles nous tenterons d'apporter des réponses à travers cette première publication.



DEFINIR

Une discrimination se produit lorsque, en raison d'un critère prohibé par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Cette pratique, condamnée par la loi, **constitue un délit**.

La discrimination est directe lorsqu'une décision est prise intentionnellement et négativement à l'égard d'une personne. Elle peut aussi se produire de manière indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes.

La discrimination est rarement produite par un seul acteur. **Elle s'inscrit dans un système d'interactions entre des personnes ou des fonctions**, système qui n'est pas nécessairement conscient, mais où chacun peut avoir sa responsabilité. Le recours au concept de système ne signifie pas qu'il existe (à l'exception de cas spécifiques) une volonté concertée de discriminer.

De nombreux acteurs sont parties prenantes de ce système et peuvent être mobilisés pour la lutte contre les discriminations. Il s'agit aussi bien d'acteurs institutionnels, que d'acteurs économiques et d'associations. Pour mettre en place une politique qui s'oppose aux discriminations dans l'emploi, il faut remonter **la chaîne des facteurs, influences et représentations** qui interagissent et produisent ces discriminations.

Une personne victime de discrimination peut porter l'affaire devant la juridiction civile si l'objectif de la victime est d'obtenir réparation du préjudice ou devant la juridiction pénale si l'objectif est d'obtenir la condamnation de l'auteur de l'infraction. Les victimes peuvent également saisir la HALDE¹.

Zoom Les 18 critères de discrimination prohibés par la loi :

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

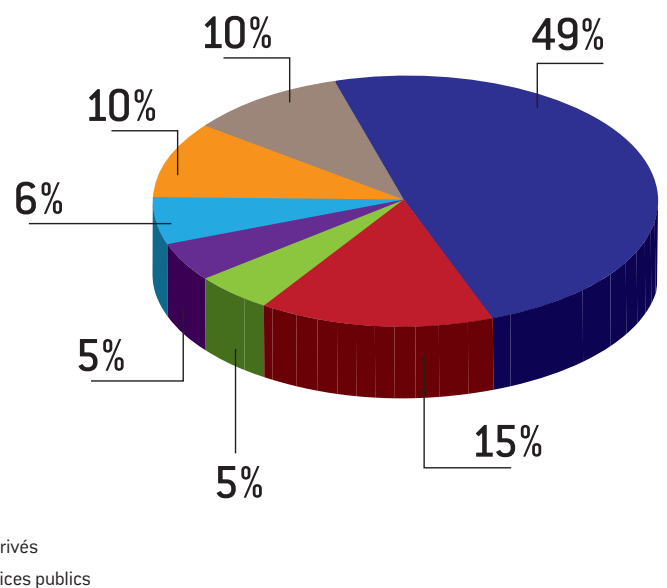
¹ - HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité.
Pour plus de renseignements : <http://www.halde.fr/>

49 % des réclamations enregistrées en France sont liées à l'emploi

Dans son rapport annuel en 2009, la HALDE précise que "l'emploi est le premier domaine de saisine avec 49 % des réclamations" portées à la structure. Le terme "emploi" doit être compris au sens large : il englobe le recrutement et le déroulement de la carrière.

L'**origine** est en 2009 le principal critère de saisine de la HALDE dans le domaine de l'emploi. Le **handicap et la santé** représentent environ 19 % des réclamations. Les réclamations enregistrées concernant le critère du **sexe et de l'état de grossesse** ont doublé entre 2008 et 2009. Enfin, les discriminations en raison de l'**âge** ont représenté 5 % des réclamations déposées en 2009. Le secteur privé représente les deux tiers des réclamations.

Répartition des réclamations enregistrées en 2009 par domaine (source : la HALDE)



zoom

Décision relative à la condamnation d'une entreprise pour harcèlement discriminatoire en raison de l'origine et de l'apparence physique

La réclamante, d'origine africaine, travaille comme vendeuse à temps partiel et suit, en parallèle, des études universitaires. Après un changement de direction, elle fait valoir que sa hiérarchie lui aurait régulièrement demandé de démissionner au motif qu'elle ne correspondait pas à l'image du magasin en raison de sa couleur de peau. Ses allégations sont corroborées par des témoignages et d'autres éléments de contexte mettant en cause une politique managériale discriminatoire. Elle se voit finalement contrainte de démissionner, ses horaires ayant été rendu incompatibles avec ses obligations universitaires. L'enquête a révélé que l'employeur, pleinement informé par la salariée de la situation de harcèlement moral qu'elle disait subir, n'a procédé à aucune enquête et a licencié sa collègue, également noire, quelques semaines plus tard en particulier pour avoir dénoncé les mêmes faits de racisme. Par ailleurs, il ressort des éléments du dossier qu'en refusant un congé sans solde puis un aménagement de ses horaires afin de lui permettre de suivre un stage universitaire obligatoire, l'employeur n'a pas exécuté le contrat de travail de bonne foi. La Cour d'appel, suivant les observations de la HALDE, reconnaît le harcèlement discriminatoire en lien avec l'origine et l'apparence physique de la requérante et condamne l'entreprise à 5 000 euros au titre d'indemnité pour nullité du licenciement et 8 000 euros au titre du préjudice moral.

75 % des discriminations se produisent en emploi (déroulement de carrière professionnelle), 25 % se produisent au moment du recrutement

Le BIT et la DARES² ont réalisé des tests de discriminations auprès d'environ 2 300 entreprises dans plusieurs grandes villes de France dont Marseille. Ces tests ont porté sur des candidatures à des offres d'emploi, les profils étant en tout point semblables (nationalité française, formation, expérience, âge, tenue vestimentaire, sexe, etc.).

Seuls le nom et le prénom diffèrent (un d'origine française, un d'origine maghrébine ou nord-africaine). L'étude a révélé que 11 % des employeurs ont respecté, tout au long de la procédure de recrutement, une égalité de traitement des candidat(e)s. En revanche, 70 % des employeurs testés ont choisi de favoriser les candidat(e)s portant des noms et des prénoms d'origine française.

zoom

L'inégalité de traitement selon l'origine dans l'orientation et les parcours scolaires

Durant deux ans, la Maison de l'Emploi de Marseille a animé des espaces de parole en direction du public sur le thème des discriminations dans l'emploi. Ces séances avaient pour objectif d'informer et de sensibiliser le public mais aussi de mieux appréhender et qualifier les discriminations à Marseille.

Lors de ces séances plénières, l'ethnicisation des orientations scolaires est apparue comme un phénomène récurrent.

Plusieurs études réalisées à l'échelle du territoire français ont démontré que l'orientation scolaire des élèves issus de l'immigration semble abusivement tournée vers les filières techniques, ce qui est souvent vécu comme un échec et une incapacité à suivre des filières générales. Parfois, les jeunes eux-mêmes s'auto-censurent dans le choix des filières, anticipant

ainsi sur les discriminations auxquelles ils pourraient ensuite s'exposer dans leurs recherches d'emploi.

Pour en savoir plus sur cette thématique :

- PAYET J-P., "L'ethnicisation" des rapports scolaires et la discrimination ethnique au sein de l'école : un bilan des travaux en France et en Europe."
- DHUME F., DUKIC S., "Orientation scolaire et inégalités de traitement selon "l'origine" : une synthèse critique des connaissances (1960-2010)", in VEI-Diversité, à paraître, décembre 2010.
- DHUME F., DUKIC S., CHAUVEL S., PERROT P., De l'(in)égalité de traitement selon "l'origine" dans l'orientation et les parcours scolaires, Une revue de littérature, Neuville, IS CRA-Est, juillet 2010. A paraître.



Yolande Eskenazi

Déléguée Régionale de la HALDE

"La HALDE est une autorité administrative indépendante, compétente pour combattre toutes les formes de discrimination interdites par la loi française. Dotée de réels pouvoirs d'enquête, elle aide les victimes à faire valoir leurs droits, contribue à faire évoluer la loi et les pratiques par ses recommandations et des actions de prévention. Elle accompagne les victimes mais aussi les employeurs pour des recrutements et une gestion des emplois favorisant l'égalité.

La discrimination nourrit un sentiment d'injustice, voire de la souffrance. Il est important d'avoir un contact plus personnel, de développer un accompagnement de qualité dans la proximité. La HALDE a ouvert des permanences à Marseille tenues par des correspondants locaux. Ils apportent aux personnes qui s'estiment victimes de discrimination une écoute, des informations et des conseils. Ils étudient ensemble leur situation pour la clarifier, savoir regarder les faits et eux seuls. Ils les informent de leurs droits et des recours possibles, les aident à constituer un dossier auprès de la HALDE ou contribuent à régler localement des situations qui n'appellent pas toujours des procédures lourdes. Chaque cas appelle sa solution.

Sur Marseille, la demande est importante. Sur les dossiers traités localement par les correspondants des Bouches-du-Rhône, plus de la moitié concernent la seule agglomération marseillaise. Depuis 2007, la HALDE a ouvert de nouvelles permanences à Marseille qui compte, aujourd'hui, 3 correspondantes locales."

Les coordonnées des correspondants locaux, les horaires et les lieux de permanences sont disponibles sur le site www.halde.fr, rubrique "en région".

Depuis 2008, les démarches engagées dans le cadre du dispositif de professionnalisation des acteurs de l'emploi reposent sur trois types d'actions :

- La sensibilisation offre une approche partielle de la thématique suscitant un besoin d'approfondissement. **154 personnes sensibilisées, dont 84 professionnels.**
- La formation fournit des éléments de réflexion et d'analyses permettant de réfléchir à la manière de mettre en place des actions concrètes. **82 professionnels de l'emploi formés.**
- La formation-action consiste à aborder concrètement les analyses et problèmes des professionnels de l'emploi dans leur pratique et à formuler des réponses adaptées. **99 professionnels de l'emploi formés.**

Devant l'ampleur du phénomène, de nombreuses collectivités se sont engagées aux côtés de l'Etat (Acisé et DRJSCS³), dans la prévention et la lutte contre les discriminations. En France, 44 Plans de Lutte contre les Discriminations sont actuellement mis en œuvre et cofinancés par l'Acisé. A Marseille, la Ville a circonscrit son Plan de Lutte contre les Discriminations au champ de l'emploi. Elle a confié son pilotage à la Maison de l'Emploi, celle-ci constituant le cadre de concertation et de coordination nécessaire à sa construction et à son animation dans la durée.

Le Plan de Lutte contre les Discriminations à l'emploi s'est inscrit, dès son démarrage, dans l'action. **La création et l'alimentation d'un système d'observation** permet la production et le partage de connaissances sur les discriminations dans l'emploi existantes sur le territoire. Elle a aussi pour objectif de capitaliser les résultats des actions mises en œuvre et constitue, en ce sens, un outil d'aide à la décision dans la conduite du plan d'actions.

Une des actions phares repose **sur la professionnalisation et la sensibilisation des différentes parties prenantes**. Ainsi, l'ensemble des maillons de la chaîne de l'emploi (les personnes en charge de la réception du public, professionnels et bénévoles, les décideurs locaux et les recruteurs) se voient proposer un dispositif de professionnalisation en continu. Ces actions permettent une compréhension et une analyse commune de la thématique et de sa prise en compte dans les pratiques professionnelles. Pour accompagner ce travail de terrain, le Plan de Lutte contre les Discriminations intègre une **dimension communication**, outil essentiel pour faire évoluer les représentations, les mentalités et les pratiques. Elle permet de rendre visible le phénomène, de contribuer à sa reconnaissance, de prendre conscience de la violence faite aux victimes et de mobiliser le plus grand nombre autour de l'action.



Marie-Andrée Michon

Chargée de projet emploi, Pôle emploi Mourepiane

"Pôle emploi, en tant qu'acteur principal du Service Public de l'Emploi intègre la lutte contre les discriminations dans l'ensemble de ses missions. Cela passe par la sécurisation de la gestion des offres d'emploi et de l'accompagnement des recrutements à travers la mise en œuvre d'un protocole de gestion des situations discriminatoires.

Tout acteur de l'emploi (et notamment les conseillers Pôle emploi, Mission Locale mais aussi les employeurs) est pénalement et personnellement responsable en cas de diffusion d'offres d'emploi à caractère discriminatoire ou de présélection des publics selon des critères prohibés.

Le "Guide de rédaction des offres à destination des employeurs" réalisé par Pôle emploi est un premier outil pour favoriser la prise en compte de cette thématique par les entreprises qui recrutent. Des modules de formation interne de 2 jours sont proposés à l'ensemble de nos équipes.

Par ailleurs, Pôle emploi, seul ou aux côtés de partenaires, développe des actions comme la méthode de Recrutement par Simulation qui permet aux entreprises de bénéficier de candidatures évaluées en fonction de leurs habiletés pour le poste proposé. Des référents s'investissent sur ces problématiques dans les différentes agences de Pôle emploi.

Aussi, le service communication régional de Pôle emploi informe régulièrement sur les bonnes pratiques, de même que le contrôle interne qui a pleinement intégré la question de la lutte contre les discriminations."

3 - DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
Acisé : Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances

La Maison de l'Emploi de Marseille remercie l'ensemble de ses partenaires ayant contribué à cette publication :
Ville de Marseille, DIRECCTE, Pôle emploi, Conseil Régional PACA, PLIE MPM Centre, DRJSCS, la HALDE, Université du Citoyen.



Retrouvez l'ensemble de nos publications sur le site Internet de la Maison de l'Emploi de Marseille : <http://www.mdemarseille.fr>

Contact : Maison de l'Emploi de Marseille
38 rue Breteuil - 13006 Marseille - Tél. : 04 88 15 16 30