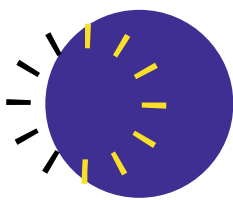


RÉSEAU
TOUS *égaux*



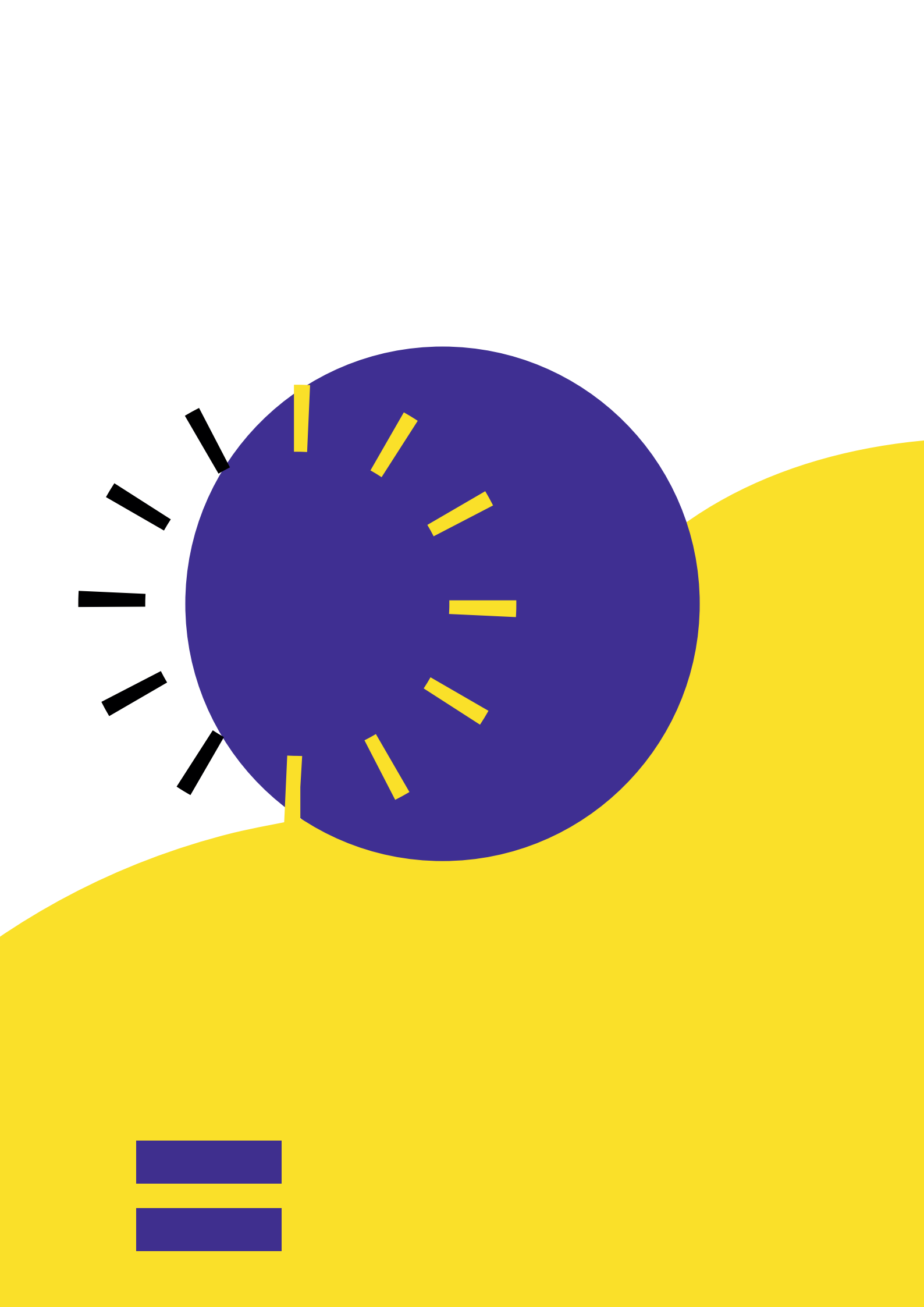
= MALLETTE = ANTI-DISCRI

Outils de bonnes pratiques à l'attention des employeurs



carcassonne
AUDACE & SOLIDARITÉ **agglo**





PRÉAMBULE

Le secteur de l'emploi est le domaine où les personnes sont le plus discriminées que cela soit à l'échelle nationale ou territoriale.

Les résultats d'une enquête menée par le cabinet concept RSE en 2019 sur les cinq quartiers prioritaires de la ville de Carcassonne (Viguier/Saint-Jacques, Fleming/la Reille, La Conte/Ozanam, Grazailles et Bastide/Pont-Vieux) ont mis en avant le sentiment d'omniprésence des discriminations à l'embauche ressenti par les acteurs et les habitants.

Les données statistiques collectées dans le champ de l'emploi et l'analyse des réclamations au défenseur des droits vont aussi dans ce sens.

Ce sentiment de discrimination commence dès la recherche de stage en 3ème et continue tout au long de la carrière par des rejets directs ou indirects. Pour les habitants des Quartiers Prioritaires de la Ville de l'agglomération de Carcassonne, les discriminations à l'embauche touchent particulièrement les personnes selon leur couleur de peau, leur origine étrangère, leur religion et leur lieu de résidence.

Les discriminations dans le recrutement sont si courantes pour les habitants et les acteurs qu'ils s'adaptent stratégiquement pour les contourner : transformation des CV (modification d'adresse, choix de nom à consonance européenne...), départ de l'agglomération pour chercher du travail ailleurs (« fuite des cerveaux »), choix des employeurs les plus ouverts à la diversité.

Les discriminations à l'embauche produisent une exclusion par le maintien de certains publics dans des situations de précarité pouvant mener à des souffrances et/ ou une colère individuelle sourde. Dans une perspective collective et sociétale, il existe un véritable risque de décohésion sociale, de conflits larvés, voire de violences.

Aujourd'hui, les actions de lutte contre les discriminations menées par les acteurs du territoire se concentrent autour de la sensibilisation des publics. Si la sensibilisation des publics est importante, elle ne suffit pas à prévenir et lutter contre les discriminations sur le long terme.

Une des préconisations à l'issue de ce diagnostic est de travailler sur les méthodes de recrutement.

Les acteurs interrogés ont fait part d'un manque d'outillage afin de prévenir au mieux les discriminations.

L'objectif de cette mallette est donc de prévenir les discriminations dans le domaine de l'emploi à travers la diffusion auprès d'employeurs d'une mallette « anti discri » constituée d'outils de bonnes pratiques.

Elle propose des définitions et les sanctions encourues pour les auteurs de discriminations, des outils permettant de prévenir les discriminations, des documents permettant à votre structure de s'engager dans cette lutte contre les discriminations, ainsi que des supports de communication.

PRINCIPAUX RÉSULTATS DU DIAGNOSTIC TERRITORIAL

RÉALISÉ SUR LES QUARTIERS PRIORITAIRES
DE LA VILLE DE CARCASSONNE

(NOVEMBRE 2019- CABINET CONCEPT RSE)

Domaines de discrimination identifiés

1. Le recrutement - *emploi et stage*

Un sentiment d'omniprésence tout au long de la vie, notamment selon l'origine, la religion et le lieu de résidence

2. L'accès au logement - *location, achat, mutation*

- Un sentiment de parcours résidentiel contraint
- Un fort sentiment discriminatoire des personnes en situation de handicap et d'origine étrangère dans l'accès au logement.

3. Le cadre du travail - *promotions, congés, primes et salaires*

Un traitement différencié en fonction principalement du sexe et de l'origine.

4. L'accès aux services bancaires et services publics

- Un accueil jugé peu inclusif, voire discriminatoire
- Un accès de plus en plus limité aux services bancaires (ouverture de compte et prêt), notamment selon la vulnérabilité économique et le handicap

5. L'accès à l'éducation et la formation

6. La relation à la police et la justice

7. L'accès à la santé et aux soins

8. L'accès dans les lieux accueillant

**L'ORIGINE,
1^{ER} CRITÈRE
DISCRIMINATOIRE
RESSENTI PAR
LES HABITANTS DES QPV**

**MAIS 67% DES HABITANTS
SE SENTENT DISCRIMINÉS SUR
+ D'1 CRITÈRE. LE CUMUL
DES CRITÈRES RENFORCE
LE SENTIMENT DE DISCRIMINATION
DÙ AU RISQUE DE VIVRE
DES PLURI DISCRIMINATIONS**

**LA DISCRIMINATION
FORTEMENT
RESSENTIE PAR
LES HABITANTS**

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ? MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX LA COMBATTRE

Définition de la discrimination	_____	p6
Critères de discrimination	_____	p8
Les sanctions pour les auteurs	_____	p9

CHAPITRE 2 : LES OUTILS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

La grille analyse des CV	_____	p10
La grille d'entretien	_____	p11

CHAPITRE 3 : L'ENGAGEMENT

Charte	_____	p12
Annuaire « stop ça suffit »	_____	p13
Affiche	_____	p13

DOCUMENTS ANNEXES AU LIVRET ET PRÊTS À L'EMPLOI

Exemples grille analyse CV	
Exemple grille analyse entretien	
Charte d'engagement de lutte contre les discriminations	
Annuaire « ça suffit ! »	
Affiche	

CHAPITRE 1 : QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX LA COMBATTRE

Définition de la discrimination

LA DISCRIMINATION

En droit, une discrimination qualifie une situation qui remplit trois conditions cumulatives :

1. constituer un traitement défavorable ;
2. être fondée sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, handicap...) ;
3. relever d'un domaine visé par la loi (l'emploi, le logement, l'éducation, la formation, l'accès aux biens et services, publics et privés, l'accès aux soins et aux services sociaux).

A ce jour, la loi prohibe 25 critères de discrimination (cf. ci-après Code pénal, Code du travail et statut général de la fonction publique). Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est illégal.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES L'ARTICLE 225-1 DU CODE PÉNAL

Cet article dispose :

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle,

de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Par ailleurs, l'article 225-1-2 précise :

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage [...] ou témoigné de tels faits.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dispose qu'une discrimination peut être **directe** ou **indirecte**.

LA DISCRIMINATION DIRECTE

Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, en raison d'un critère prohibé par la loi (âge, sexe, état de santé...).

Exemple : une personne en charge d'un recrutement refuse d'employer un agent de 53 ans car il est considéré comme trop âgé pour occuper le poste.

LA DISCRIMINATION INDIRECTE

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, entraîne un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres en raison d'un critère prohibé par la loi.

Exemple : un recruteur estime qu'un temps de trajet supérieur à 45 minutes est incompatible avec le poste. Ce critère peut conduire à une discrimination indirecte sur le critère du lieu de résidence. En effet le recruteur ne peut pas s'immiscer dans la vie privée d'une personne qui peut décider de changer de lieu de résidence ou de prendre des dispositions pour arriver sur son lieu de travail dans le temps imparti si cela relève d'une exigence professionnelle pour exécuter le travail.

La discrimination est également caractérisée par :

L'INJONCTION D'ADOPTER UN COMPORTEMENT DISCRIMINATOIRE

L'injonction d'adopter un comportement discriminatoire est le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire prohibé.

Exemple : une cheffe de service demande au service des recrutements de ne pas examiner les candidatures émanant de femmes entre 25 et 40 ans pour limiter les absences pour congé maternité.

LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Le harcèlement discriminatoire est constitutif de discrimination.

Il s'agit d'un comportement répréhensible (agissement ou propos) lié à un critère prohibé qui se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Critères de discrimination et exemples de situation

CRITÈRES ISSUS DE TEXTES INTERNATIONAUX OU EUROPÉENS

Âge

On m'a refusé un crédit à la consommation en raison de mon âge.

Sexe

En tant que femme, je gagne moins que mon collègue masculin qui exerce un travail comparable.

Origine

Je n'ai pas été embauché à cause de mes origines maghrébines.

Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race

On a refusé de me louer une place de camping parce que je suis étranger.

Grossesse

Je n'ai pas retrouvé mon poste à mon retour de congé maternité.

État de santé

On m'a refusé le renouvellement de mon contrat parce que j'étais en arrêt maladie.

Handicap

On me refuse la participation à une sortie d'école en raison de mon handicap.

Caractéristiques génétiques

On a voulu me soumettre à des tests génétiques dans le cadre de l'examen médical préalable à mon embauche.

Orientation sexuelle

On a refusé de me louer une salle pour mon mariage car je suis homosexuelle.

Identité de genre

Je suis une femme transgenre et mon employeur refuse de modifier mes fiches de paye.

Opinions politiques

La mairie a refusé de me louer une salle en raison de mes opinions politiques.

Activités syndicales

Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je me suis présenté comme délégué syndical.

Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée

On m'a refusé l'accès à une salle de sport à cause de mon voile.

CRITÈRES RELEVANT DE LA SEULE LÉGISLATION FRANÇAISE

Situation de famille

On m'a refusé une location d'appartement parce que je suis une mère isolée.

Apparence physique

On m'a refusé un emploi parce que je suis obèse.

Nom

On m'a refusé un entretien d'embauche en raison de mon nom à consonance étrangère.

Mœurs

On m'a refusé un emploi parce que je suis fumeur.

Lieu de résidence

On m'a refusé un chèque parce que j'habite dans un département voisin.

Perte d'autonomie

Mon père, hébergé en EHPAD, se plaint de ne jamais être sollicité pour participer aux diverses activités.

Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique.

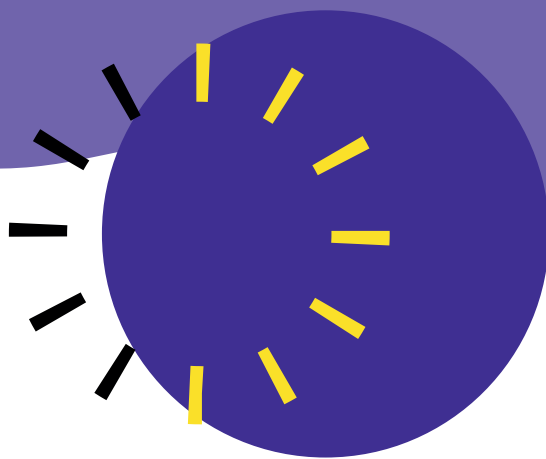
On m'a refusé l'ouverture d'un compte bancaire parce que je suis domicilié par une association.

Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir.

Domiciliation bancaire

On a refusé la caution de mes parents parce qu'ils sont domiciliés outre-mer.



Les sanctions

SECTEUR PRIVÉ

Les sanctions pénales pour une discrimination avérée sont lourdes et peuvent aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende

SECTEUR PUBLIC

Les sanctions pénales pour une discrimination avérée sont plus lourdes encore et peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende pour les personnes dépositaires de l'autorité publique.



CHAPITRE 2 : LES OUTILS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Utiliser des outils lors d'un recrutement constitue une aide pour évaluer et sélectionner les candidats de manière objective et de ce fait limiter les situations discriminatoires.



La grille d'analyse CV (exemples de grille fournis en annexe)

Cette grille permet de présélectionner les CV sur la base des compétences

L'étape préalable à l'utilisation de cette grille est l'identification des critères selon lesquels vous souhaitez effectuer une pré-sélection de CV. On retiendra les critères à considérer :

- La qualification : diplôme ou qualification
- Les compétences techniques
- Les compétences managériales
- L'expérience dans le domaine
- L'expérience dans son ensemble

Plus le critère de sélection sera important, plus la notation sera élevée.

Faites la somme des points obtenus.

L'avantage de cette grille de lecture est d'effectuer une pré-sélection sur la base des compétences identifiées dans la description de fonction et de rendre le traitement des CV plus objectif. Il permet aux différentes personnes impliquées dans le recrutement de rendre cohérente et commune leur analyse des profils reçus au regard des exigences formalisées

Lorsque tous les recruteurs ont rempli cette grille individuellement, la comparaison et le choix des candidats à retenir en sont facilités.

Les plus pour réussir ?

- Impliquez toutes les personnes qui doivent faire la pré-sélection des CV dans le processus d'identification des critères.
- Accordez-vous au préalable et le plus précisément possible sur les éventuelles zones d'interprétation multiples. Il sera particulièrement important de vous mettre d'accord sur les indicateurs qui vous permettront d'analyser les CV.
- Evitez de mettre une colonne « divers ou commentaire » qui sera une invitation à ajouter des « éléments polluants », non pensés en amont et qui fausseraient toute la logique de sélection sur base de critères préétablis.
- La lettre de motivation ou la mise en page du CV peuvent être considérées comme un indicateur de compétence (orthographe, maîtrise des logiciels informatiques...).
- Veillez à respecter le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) lors de la réception et de la procédure de traitement des CV.

Et après ?

- Retenez les candidatures qui ont obtenu le plus de points au total et invitez les candidats à une entrevue.
- Lors de la rencontre, continuez à mettre les compétences au centre de la sélection. Une grille d'entretien peut être créée à cette fin. Si de grandes disparités apparaissent entre les différents lecteurs, un échange peut avoir lieu. Chacun sera ensuite libre d'adapter sa cote et donc de faire évoluer le classement.

La grille d'entretien (exemples de grille fournis en annexe)

La grille d'entretien représente la liste de questions que vous allez poser lors de votre entretien individuel. Cet outil donne la possibilité de regrouper toutes les informations sur vos candidats une fois les entretiens terminés. Son utilisation simplifie la sélection d'un candidat puisqu'il est plus facile de les comparer en fonction des réponses qu'ils ont apportés aux mêmes questions et de noter les différences.

Utiliser une grille d'entretien d'embauche lors des entretiens de recrutement est un moyen efficace pour comparer les candidats reçus.

En effet, pour ne rien laisser au hasard, il vaut mieux avoir préparé des questions à l'avance, et utiliser la même méthode d'entretien et d'évaluation pour chaque candidat.

Vous pourrez ainsi tirer le meilleur parti des entretiens effectués et éviter de prendre une décision seulement basée sur l'intuition.

Préparée en amont du recrutement, la grille d'entretien doit cibler les points pertinents pour le poste et pour l'entreprise. Il est important d'utiliser la même grille pour tous les candidats afin de pouvoir les comparer objectivement.

En revanche, il n'existe pas de grille unique.

COMMENT PRÉPARER UNE GRILLE D'ENTRETIEN ?

- **Choisir les critères d'évaluation**
- **Définir une structure**

Pour faciliter l'utilisation de la grille, il faut réussir à imaginer l'ordre dans lequel seront naturellement abordés les différents sujets pendant l'entretien. Cela permettra de pouvoir utiliser le document facilement en suivant et annotant les différentes catégories disposées dans un ordre logique. Vous pouvez par exemple diviser votre grille en 6 parties :

- Formation ;
- Expériences ;
- Compétences techniques ;
- Savoir être ;
- Motivation ;
- Connaissance de l'entreprise.

- **Décider d'un système de notation**

CHAPITRE 3 : L'ENGAGEMENT

La charte de lutte contre les discriminations (charte fournie en annexe)

A travers la charte, Carcassonne Agglo souhaite affirmer la détermination des acteurs territoriaux, en lien avec le délégué du défenseur des droits, à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination. Elle constitue ainsi une nouvelle étape et va dans le sens d'un renforcement des actions déjà entreprises par les acteurs locaux tant en leur qualité d'employeurs vis-à-vis de leur personnel, qu'en tant que prestataire de services vis-à-vis des habitants et habitantes. Elle permet à chacune des structures du territoire de s'engager ensemble contre les discriminations.

LE RÉSEAU tous égaux



Un nouveau réseau professionnel, intitulé « Réseau tous égaux », coordonné par le service « politique de la ville » de CARCASSONNE AGGLO pour réduire les inégalités et les discriminations au sein de notre territoire a été mis en place afin d'agir collectivement contre ce risque de décohésion sociale et pour faciliter l'accès aux droits des habitants.

Ce « Réseau tous égaux » est constitué par des professionnels du service public, les techniciens signataires du contrat de ville, mais aussi des professionnels du secteur associatif ou des bénévoles, acteurs au sein de la politique de la ville et du délégué au défenseur des droits. Une des premières étapes est de s'engager à travers la signature de la charte.



L'Annuaire « stop ça suffit » (annuaire fourni en annexe)

L'annuaire a été créé en partenariat avec les acteurs locaux du territoire en direction des habitants et professionnels afin de répondre à une des problématiques relevées à l'issue du diagnostic, à savoir la méconnaissance des droits du public.

Il peut également aider les professionnels à orienter leur public.

L'affiche (affiche A3 fournie en annexe)

La création du visuel pour le plan de lutte contre les discriminations s'est déroulée sur deux cycles à l'automne 2022, avec la participation des douze enfants de l'atelier graffiti de One-One sur les quartiers de Grazailles et Ozanam à Carcassonne. Cette création a été menée par deux graffeurs audois : Johan Fort et Mero.

Lors du premier cycle, les enfants âgés de 7 à 15 ans ont abordé la question des discriminations et du harcèlement avec Johan Fort ainsi que Laetitia Roux, médiatrice de l'association One-One. Les jeunes graffeurs ont fait ressortir trois idées :

- En luttant contre les discriminations, on fait taire la haine pour laisser parler l'amour ;
- On peut vivre ensemble en étant tous différents ;
- Et enfin, tout le monde peut agir pour lutter contre les discriminations.

Le deuxième cycle a été consacré à l'esquisse du visuel. Chaque enfant a dessiné quelques lettres du message de l'affiche, dans le but de mettre subtilement en avant les différences à travers le lettrage varié. En ressort un ensemble de lettres très différentes mais qui pourtant forment une phrase. Les artistes ont ensuite repris ces trois idées et les lettrages pour proposer le visuel final.

Nous vous invitons donc à l'afficher dans votre structure afin de valoriser votre engagement





CONTACT

CARCASSONNE AGGLO
Service politique de la ville

Julie DELAVEYNE

04 68 10 55 58

julie.delaveyne@carcassonne-agglo.fr

CARCASSONNE AGGLO
1 rue Pierre Germain
11890 Carcassonne cedex 9
04 68 10 56 00
www.carcassonne-agglo.fr