

Créé en 1993 à l'initiative des dirigeants de 13 grandes entreprises.

Fondation reconnue d'Utilité Publique (depuis 1994), abritante (depuis 2013), c'est également une « tête de réseau ».

FACE agit en cohérence avec les politiques publiques, intègre les besoins sociaux et favorise les innovations sociales d'entreprises en faveur des personnes en situation d'exclusion, de discrimination ou de pauvreté.

## FACE EN CHIFFRES

+ de 25 années d'expérience

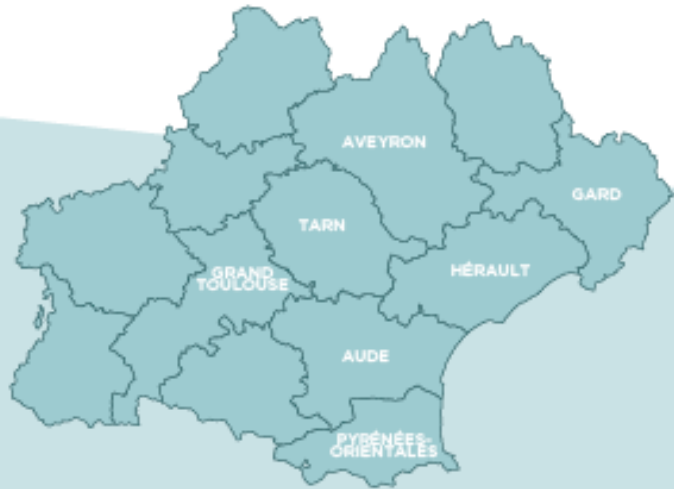
53 clubs FACE

6 250 entreprises engagées

380 000 bénéficiaires

## NOS VALEURS

Égalité – Diversité – Inclusion



**6 CLUBS D'ENTREPRISES**

**MEMBRES DU RÉSEAU FACE\***

**POUR GRANDIR**

**ET FAIRE GRANDIR**

**VOTRE TERRITOIRE**



### Quelques chiffres au 31/12/2020:

Moyenne d'âge des clubs territoriaux : 11 ans

54 salarié.e.s sur les 6 structures

2,5 millions d'euros de budget réunis

10560 heures de bénévolat dans 1237 entreprises

763 salarié.e.s sensibilisé.e.s ou formé.e.s

61092 bénéficiaires des actions menées

*#entreprisesinclusives #engagement  
#territoire #emploi #éducation*

### SIÈGE SOCIAL :

Association FACE  
région Occitanie Pyrénées Méditerranée  
32 rue de la Caravelle – 31500 Toulouse

[occitanie@fondationface.org](mailto:occitanie@fondationface.org)



# FACE

Occitanie—  
Pyrénées—  
Méditerranée

**CRGE** OCCITANIE

*Pyrénées Méditerranée*

*Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.*



## Sensibilisation à la non discrimination et à l'égalité de traitement dans le processus de recrutement

18 novembre 2021



# Les notions-clés

## Concepts & Définitions

## L'EGALITE

Principe fondateur de notre république  
(DDHC, Constitution)

La lutte contre les discriminations met  
donc en œuvre le principe de l'égalité  
de traitement



Traitement égal dans des situations identiques...  
Traitement différent dans des situations différentes

**DISCRIMINATION**

« Une discrimination est, à situation comparable, une différence de traitement sur la base d'un critère prohibé et dans un domaine visé par la loi » Code pénal, art 225-1 et suivants



C'est un **acte**  
Volontaire ou inconscient  
Discriminer, c'est aussi prendre un risque juridique

**DISCRIMINATION**

Discriminer revient à distinguer = Légal

Pour qu'une action soit discriminatoire (et donc illégale):

- Elle discrimine sur la base d'un critère illégal et elle a un résultat défavorable
- La sélection entre les personnes, placées en situation comparable, est opérée selon des critères illégitimes ou illégaux



**Discriminant ≠ Discriminatoire**



### COMMANDE DISCRIMINATOIRE

Accepter une commande d'un client qui intègre un ou plusieurs critères de discrimination à l'embauche, pour un intermédiaire de l'emploi, c'est un délit de discrimination passible de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

## Le groupe d'intérim Adecco renvoyé en correctionnelle pour discrimination à l'embauche après 20 ans de procédure

500 intérimaires auraient été victimes de « fichage à caractère racial » dans le secteur de l'hôtellerie-restauration en Île-de-France entre 1997 et 2001.



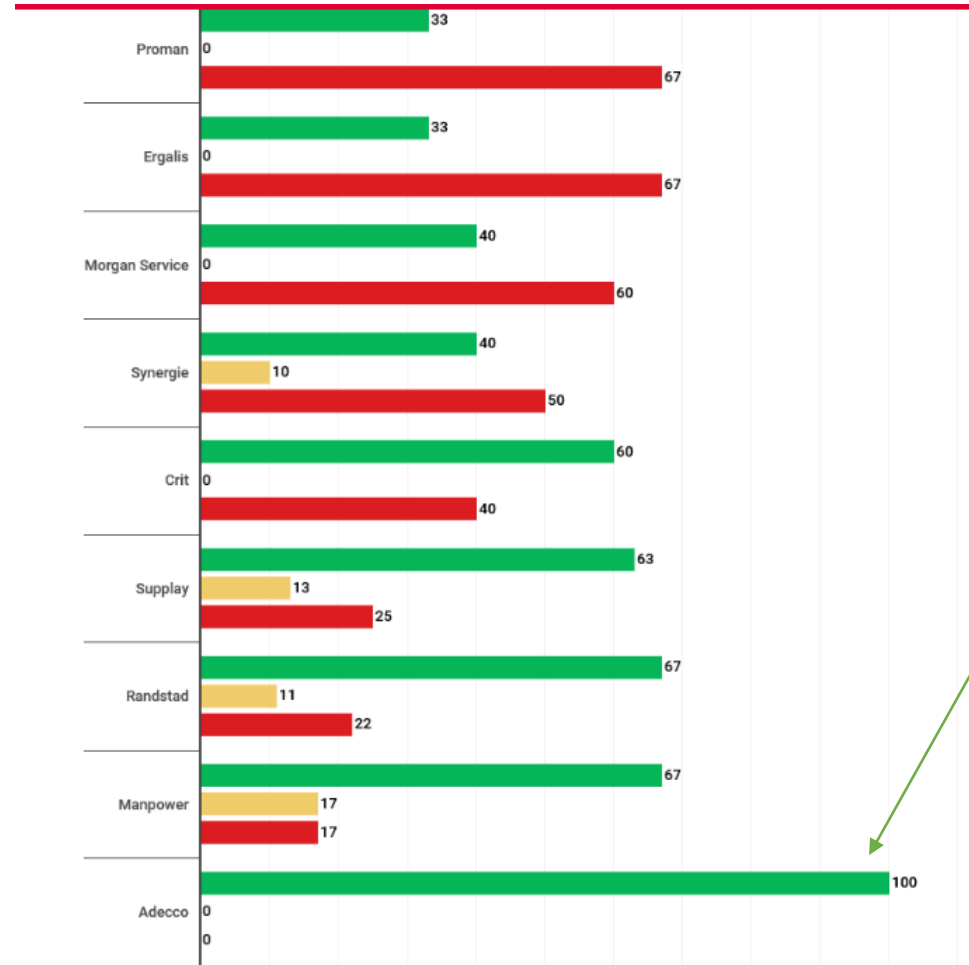
En 2001, SOS Racisme avait été alerté par un ancien salarié d'une agence Adecco de Montparnasse faisant état d'un système de discrimination qui, selon lui, écartait les candidats noirs de certaines missions. LOIC VENANCE / AFP



### Testing BTP - SOS Racisme – Mai 2021 – 69 agences d'intérim

COMMANDE  
DISCRIMINATOIRE

45% des agences accèdent  
aux exigences  
discriminatoires (origine)



ADECCO  
refuse à  
100%

# Les notions-clés

## Quelques définitions

Un **principe républicain** :

Principe juridique d'égalité formelle de et en droits

Objectif constitutionnel d'égalité réelle

EGALITE

**Différences**

de position et de ressources entre les individus

INEGALITES  
DES CHANCES

**Une idéologie** (délict)

Postulat de l'existence de « races humaines », dont certaines seraient intrinsèquement supérieures à d'autres

RACISME

**Dispositifs de politiques publiques et privées** en faveur de l'égalité.

**Démarche Diversité** (process RH, cellule innovation, label, etc.)

**Notion de management de la diversité**

DIVERSITE

DISCRIMINATION

**Un ACTE**, qui rompt l'égalité de traitement :

A situation comparable, traitement inégal

# Les notions-clés

## Les 25 critères de discriminations

Sexe	Identité de genre (2012 et 2016)	Perte d'autonomie (2015)
Age	Opinions politiques	Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur (2016)
Origine	Opinions philosophiques	
Grossesse	Activités syndicales	Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français (2016)
Situation de famille	Appartenance ou non- appartenance, vraie ou supposée, à :	
Apparence physique	une ethnie,	Domiciliation bancaire (2017)
Patronyme	une prétendue race,	
Lieu de résidence (2014)	une nation	
Etat de santé	une religion	
Handicap		
Caractéristiques génétiques		
Mœurs		
Orientation sexuelle		

Concernent l'emploi  
public  
et privé

Concernent le logement,  
l'éducation, l'accès aux biens et aux  
services (public et privé)

## Les « actions positives »

Zones franches urbaines / Emplois Francs / Contrats aidés ...  
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés  
Égalité professionnelle femme/homme

## Les exigences professionnelles essentielles

Les différences de traitement sont autorisées lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée

Discrimination directe, indirecte et systémique  
A situation comparable, traitement défavorable  
25 critères prohibés



Harcèlement discriminatoire

A. Vous avez des enfants, êtes marié ?

B. Vous habitez loin ?

C. Vous êtes en situation de handicap ?



Y a-t-il des contraintes ou des aménagements auxquels nous pouvons nous adapter ?

Pensez-vous être disponible aux horaires proposés ?



**Questions sur les réalisations antérieures**



# Le cadre légal

Lois & Réglementations

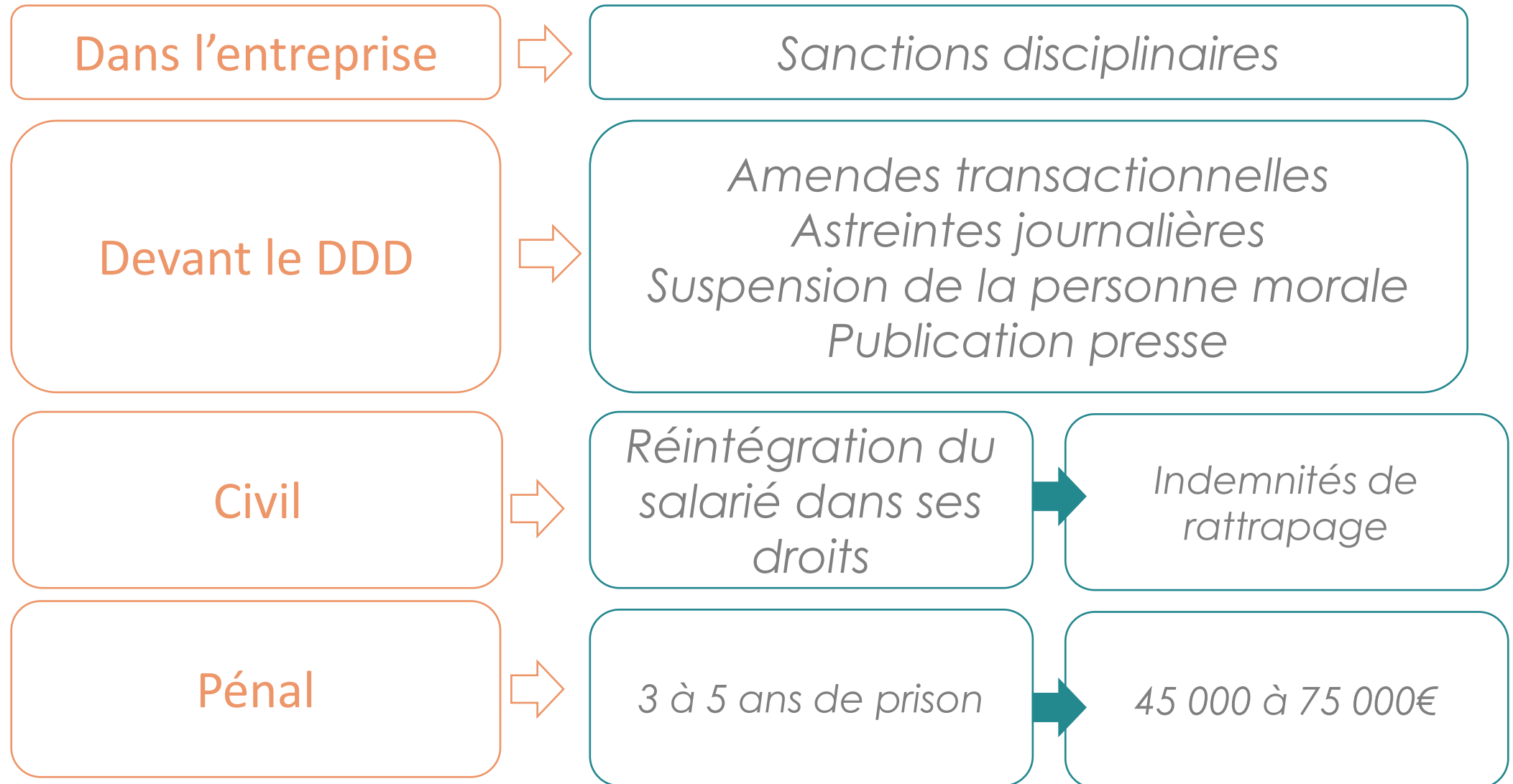


Quelle que soit leur taille, les entreprises doivent respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination, inscrits dans :

- La Constitution française
- De nombreux textes légaux nationaux
- Européens
- Internationaux.

# Le cadre légal

## Les risques encourus



# Le cadre légal

## Les recours possibles

### Civil

- Conseil des Prud'hommes ou TGI 5 ans de prescription
- **Aménagement de la charge de la preuve** (depuis 2001 pour le privé, 2008 pour le public)
- Possibilité d'obtenir des mesures d'instruction

### REPARER



Le Défenseur Des Droits  
(enquêtes, transactions, pénalités, recommandations, transmission au parquet)

### Pénal

- Tribunal Correctionnel
- 3 ans de prescription
- **Charge de la preuve classique** :  
présomption d'innocence

### SANCTIONNER

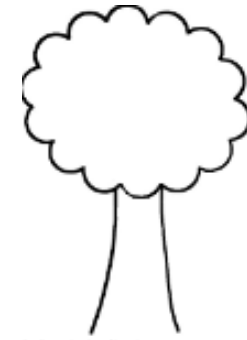
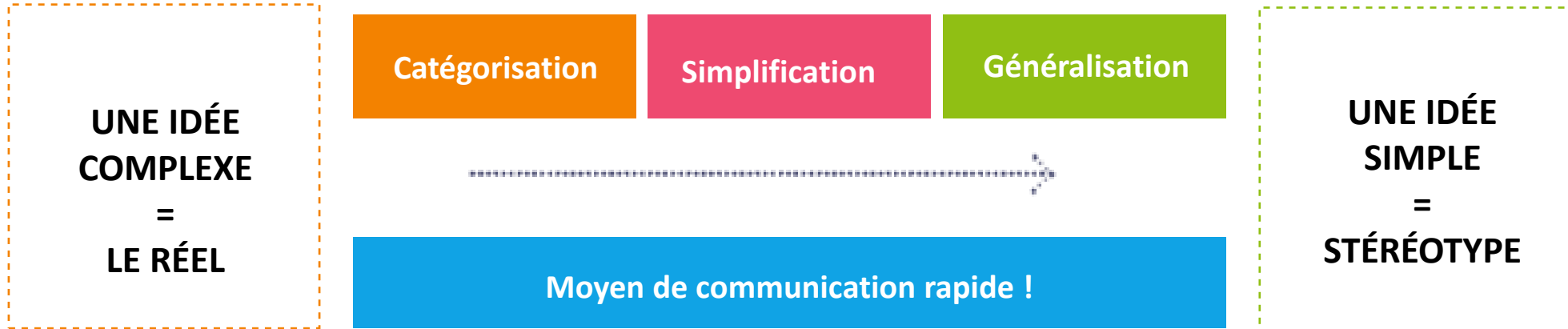


# Mécanismes à l'oeuvre

Le processus discriminatoire

# Mécanismes à l'œuvre

## Les stéréotypes



Les **stéréotypes** sont des **croyances partagées** concernant les caractéristiques personnelles d'un groupe de personnes.



Le **préjugé** est une idée préconçue sur une personne ou un groupe de personnes, basé sur un stéréotype. Souvent inculqué par l'environnement social. Le préjugé est **personnel**.



La discrimination est dans la majeure partie des cas une **application inconsciente et non intentionnelle** de stéréotypes dont notre environnement culturel nous a imprégnés



# Mécanismes à l'œuvre

## Les stéréotypes







# Conclusion

## La discrimination

Un délit

Multiforme : 25 critères

Directe / Indirecte

## Les solutions

Se former

Communiquer

Mettre en œuvre des outils RH

Objectivité / Traçabilité

Merci pour votre attention