

«Aucune discrimination fondée sur l'origine,
le sexe, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle...
d'une personne n'est acceptable».

Cinq conseils clés pour lutter contre les discriminations

Affirmez-vous en tant que professionnel du recrutement

- Amenez votre interlocuteur à définir précisément les compétences qu'il recherche.
- S'il formule une demande discriminante, rappelez-lui que vous ne pouvez pas prendre en compte de critères de ce type.

Valorisez les compétences de vos candidats

- Argumentez d'abord sur les compétences de vos candidats avant même de donner leur nom.
- Détournez votre interlocuteur des *idées reçues* et faites tomber ses *a priori* en valorisant et en défendant l'individu.

Identifiez la source et les raisons de la discrimination pour les neutraliser

- Essayez de comprendre, avec votre interlocuteur, qui est à l'origine de la demande discriminante. Vous pourrez jouer alors votre rôle de conseil.
 - Soit votre interlocuteur peut identifier la source et les motivations : vous pourrez ainsi isoler l'émetteur de cette demande discriminante et donner à votre interlocuteur les arguments pour le convaincre.
 - Soit votre interlocuteur ne peut désigner l'émetteur de la demande et en donner les raisons : vous serez donc face à des clichés ou des ressentis ; essayez de faire tomber ses *a priori* en ayant le réflexe « compétences ».

Refusez systématiquement tout critère discriminant et argumentez dans tous les cas

- Un quota à ne pas dépasser, une recherche d'homogénéité d'une équipe ne peuvent justifier une demande discriminante.
- Évitez l'empathie : ne cautionnez pas la justification de votre interlocuteur par «Je comprends bien...»
- Mettez en avant le respect de la loi, notre déontologie et l'engagement des ETT en matière de non discrimination.

Persévérez si votre interlocuteur ne vous entend toujours pas

- Faites appel à votre hiérarchie qui vous soutiendra et interviendra à vos côtés.
- Proposez exclusivement les intérimaires sélectionnés selon les critères de compétences ; votre client sera sensible à notre déontologie, tout comme il apprécie que nous l'accompagnions en matière de prévention des risques et d'insertion des Travailleurs Handicapés.

Nous serons tous gagnants !





Quelques conseils clés

s'engage dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances

Le Groupe Vedior France

Ce qu'il faut savoir !

Les dispositions légales applicables en matière de non-discrimination

Dispositions du Code Pénal (Article 225.1)

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Dispositions du Code du Travail (Article L.122-45)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, (...) reposant sur les critères évoqués dans l'article du Code Pénal ci-dessus.

Dispositions de la CNIL

Afin d'écartier tout risque de discrimination, il résulte des dispositions de l'article 8 de la Loi du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, qu'il est absolument interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître directement ou indirectement :

- les origines raciales ou ethniques,
- les opinions politiques, philosophiques ou religieuses,
- l'appartenance syndicale des personnes,
- les informations relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci.

Dispositions de la loi Égalité des Chances d'avril 2006

L'article 121.6 du Code du Travail sur le recrutement a été modifié pour préciser que « les informations demandées à un candidat à un emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat ». Cet article n'entrera en vigueur qu'après la publication d'un décret qui devra en préciser les modalités d'application.

Les sanctions

Les risques que vous encourez

- Le code pénal (article 225-2) prévoit 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Les risques que vous faites prendre à l'entreprise

- Le code pénal (articles 131-38 et 131-39) prévoit 225 000 € d'amende et la fermeture définitive ou pour 5 ans de l'établissement.

Contact interne

Si vous êtes confronté à des demandes ou à des situations relatives à la discrimination, vous pouvez utiliser la boîte aux lettres DISCRIMINATION (discrimination@vedior.fr).

Votre message sera immédiatement pris en charge par la DRH.

