

Ce que dit la loi

- **Selon la loi du 27 mai 2008, modifiée en 2016 par la loi de modernisation de la justice**, une discrimination est une distinction de traitement portée au salarié ou à une personne candidate à un emploi, stage ou formation sur un motif autre que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié. Le salarié est traité de manière moins favorable que ne l'a été ou ne l'aurait été un autre dans une situation comparable.
- **Depuis janvier 2017, dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, les personnes en charge du recrutement doivent se former à la non-discrimination au travail, tous les cinq ans. Cette mesure est issue de la loi Égalité et Citoyenneté adoptée en décembre 2016. Les entreprises concernées doivent donc prévoir cette obligation dans leur plan de formation.



- **La loi recense aujourd'hui 23 motifs de discrimination** : l'origine du salarié, son sexe, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence physique, sa situation économique, son patronyme, son lieu de résidence, son état de santé, son handicap, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, ses opinions politiques, ses activités syndicales, sa langue, son ethnie, sa nationalité, ou sa religion. Ils portent atteinte à sa dignité (articles L. 1132-1 du Code du travail et 225-1 du Code pénal ; article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008).

La personne reconnue coupable de discrimination encourt :

- une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise,
- des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discrimination.

1 Définir objectivement vos besoins

Identifier des critères de sélection objectifs et non discriminatoires.

2 Formaliser le recrutement

À l'aide de l'élaboration de plusieurs documents et outils qui favoriseront l'objectivité du processus : fiche de poste, offre d'emploi, formulaire de candidature, grille d'entretiens, comptes-rendus d'entretiens...

3 Rechercher des candidatures

Diversifier le sourcing : via les services de Pôle emploi, des sites ou cabinets de recrutement, associations spécialisées dans l'accompagnement de certains publics...

4 Sélectionner des candidatures sans discriminer

Ex : anonymat des candidatures, grille d'évaluation des compétences et d'entretien...

5 Conduire des entretiens non discriminatoires

Exemples de questions à ne pas poser** :

- Quelle est votre nationalité d'origine ?
- Êtes-vous fumeur ?
- Quel est votre âge ?
- Quelle est la nature de votre handicap ?
- Quelle est votre situation familiale ?
- Envisagez-vous de fonder une famille prochainement ?
- Quelle est la profession de votre conjoint ?
- Que pensez-vous du débat sur le voile ?
- Êtes-vous syndiqué ?
- Avez-vous un mandat d'élu ?
- Faites-vous partie d'une association ?

6 Embaucher sans discriminer

Les conditions d'embauche (rémunération, nature, durée du contrat) ne doivent pas être déterminées en fonction de motifs discriminatoires liés à la personne choisie. Dans cette continuité, l'interruption d'une période d'essai doit pouvoir être justifiée par un critère objectif et non-discriminant.

*Source : rapport du Défenseur des droits, 2018
**Source : emploi-public.fr

L'Opcommerce vous accompagne

- Conseils, informations et sensibilisation sur l'égalité professionnelle.
- Mise à disposition de fiches pratiques en ligne.
- Diagnostic et accompagnement par des experts référencés.
- Référencement d'offres de formation.
- Événements thématiques.



Pour aller plus loin

- [La rédaction des offres d'emploi](#)
- [Recruter sans discriminer avec des outils numériques](#)
- [La méthode de recrutement par simulation \(MRS\)](#)