

**ACCORD TERRITORIAL RELATIF  
A LA GESTION DES COMPETENCES  
ET A LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS  
DANS LES ENTREPRISES DE L'ARTISANAT DU DEPARTEMENT LA  
LOIRE**

**PREAMBULE**

**FONDEMENTS ET OBJECTIFS DE L'ACCORD**

**Fondements**

Les parties prenantes signataires considèrent que toute discrimination est intolérable. Elles considèrent que l'action contre toutes les discriminations et pour l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail est indispensable au regard des réalités suivantes :

- Les discriminations sont une atteinte à la dignité de la personne et constituent une violation directe des droits humains.
- Les discriminations empêchent l'accès à l'emploi et au travail et donc à un statut social. Elles nuisent gravement au développement et à l'évolution professionnelle ainsi qu'à l'épanouissement personnel. Elles sont sources de souffrance.
- Les discriminations bafouent les règles de l'Etat de droit.
- Les discriminations compromettent l'intérêt économique et social des entreprises. Ces dernières pourront au contraire, en privilégiant l'égalité de traitement, s'attacher les meilleures compétences et se développer harmonieusement.

**Objectifs**

L'objectif de cet accord est de faire du refus de la discrimination et de la promotion de l'égalité de traitement un axe incontournable de la vie de l'entreprise afin de favoriser la justice et l'égalité pour tous.

Cet accord vise à rappeler les obligations faites en matière de non discrimination par le code du travail, le code pénal et par les traités internationaux ratifiés par la France. Plus avant, les signataires souhaitent, par cet accord, se donner des objectifs concrets d'action matérialisant leur volonté de rendre effectif ce droit antidiscriminatoire et de promouvoir, au quotidien, l'égalité de traitement dans les entreprises.

## **LES CONSTATS SUR LOIRE SUD**

### **Les Entreprises de l'Artisanat**

Les entreprises de l'artisanat sont des acteurs économiques essentiels du territoire. Elles représentent notamment une part importante de l'emploi salarié et des créations d'emploi.

La complexité des recrutements de ces entreprises – alors même que le nombre de demandeurs d'emploi est important sur le département – ont conduit à pointer la nécessité d'un travail sur le recrutement, l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'entreprise. Ce constat exige un travail spécifique sur les compétences des salariés mais également sur les pratiques de gestion des personnels et leur intégration des problématiques discriminatoires.

### **Les problématiques discriminatoires sur le territoire de la Loire**

Le diagnostic effectué lors de la constitution du CTEF Loire-Sud en 2006 indique clairement l'existence de situations discriminantes à l'emploi, notamment envers les personnes handicapées et les jeunes « issus de l'immigration », et souligne la nécessité de rendre plus efficaces le plan et les actions de lutte contre les discriminations. Les témoignages des différents acteurs parties prenantes aux débats du CTEF confirment l'importance de ces problématiques discriminatoires dans l'emploi et le travail, en particulier en ce qui concerne les femmes, les seniors et les personnes handicapées.

### **La lutte contre les discriminations et la gestion des compétences comme réponse aux problématiques de ressources humaines**

L'évolution démographique de la population active ainsi que l'existence de métiers en tension entraînent des changements prévisibles du marché du travail : en effet, la population en âge de travailler va baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la lutte contre les discriminations.

## **ARTICLE 1 : CHAMPS, DOMAINES ET CRITERES DE L'ACCORD**

### **1.1 CHAMPS**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises artisanales de la Loire. Sont considérées comme artisanales toutes les entreprises inscrites au Répertoire des Métiers.

### **1.2 DOMAINES**

Dans l'esprit de l'article L1132-1 du Code du travail, cet accord concerne la discrimination dans tous les domaines de l'emploi et du travail dont, notamment : stage et recrutement, rémunération, intéressement, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, évaluation professionnelle, mutation, renouvellement de contrat, conditions de travail et organisation du travail.

### **1.3 CRITERES**

Les critères visés par cet accord sont ceux recensés dans le Code du travail (article L1132-1) et dans le Code pénal (article 225-1), à savoir, l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé et le handicap

Les signataires du présent accord ont choisi de mettre l'accent sur les discriminations directes\* et indirectes\*, conscientes et inconscientes, ainsi que sur le harcèlement discriminatoire\* relatifs au sexe et aux origines réelles ou supposées. Sont de ce fait tout particulièrement concernés les critères suivants : le sexe, la situation de grossesse, l'origine, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, l'apparence physique, le nom de famille.

\* cf. définition en annexes.

## **ARTICLE 2 : MOBILISATION DES ACTEURS ET NORMES PROFESSIONNELLES**

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination requiert que le(s) dirigeant(s) et l'ensemble des personnels de l'entreprise soient informés et parties prenantes.

### **2.1 LE REFUS DES DISCRIMINATIONS COMME EXIGENCE PROFESSIONNELLE**

► Le refus des discriminations est une exigence professionnelle de la direction comme des salariés.

► Toute utilisation d'un critère discriminatoire (notamment lors du recrutement et de l'évolution de carrière ainsi que toute mention sur un document interne, une affiche, une proposition commerciale, etc.) est susceptible de mettre en cause juridiquement la responsabilité de l'entreprise, sauf à considérer la faute personnelle d'un collaborateur à l'origine de la situation.

L'entreprise ne pourra tolérer le moindre manquement qui se trouvera dès lors répréhensible sur le plan disciplinaire et constituera une faute pour le ou les salarié(s) à l'origine de ces faits.

► En contrepartie, tout salarié est en droit et en devoir de refuser une injonction à caractère discriminatoire d'un collègue, de sa hiérarchie, ou d'un client, prospect, partenaire, prestataire ou de quiconque.

Il est rappelé que toute réponse positive à une injonction à caractère discriminatoire est considérée comme une discrimination et est passible d'une sanction au sein de l'entreprise, comme à l'extérieur, dans le cadre pénal. L'auteur de l'injonction discriminatoire est lui-même passible des mêmes sanctions.

En outre, le salarié qui se plaint ou témoigne d'une situation de discrimination, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

## **2.2 ENGAGEMENTS ET FORMATION DES DIRIGEANTS, DES EVENTUELLES LIGNES HIERARCHIQUES ET DES SALARIES**

► La mise en place d'une politique dynamique d'égalité des chances et de traitement constitue un choix stratégique de l'entreprise qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de ses pratiques de management.

L'engagement, l'implication et la détermination personnels du chef d'entreprise et de l'éventuelle équipe de direction sont indispensables au déploiement efficace et à la réussite de cette politique dans l'entreprise.

► L'origine supposée, la couleur de peau, le patronyme, l'apparence physique, le sexe, l'orientation sexuelle, etc. peuvent être à l'origine de discriminations volontaires ou involontaires, directes ou indirectes. Celles-ci tiennent à des représentations collectives et des stéréotypes qui nourrissent des comportements de défiance, de facilité, de conformisme ou de repli sur soi.

Une formation aux problématiques discriminatoires des chefs d'entreprises, des salariés et de leurs représentants, est recommandée afin d'aider à la prise de conscience des points sur lesquels chacun peut agir et d'accompagner la démarche de changement.

► La direction de l'entreprise est également encouragée à réaliser un diagnostic (cf. chapitre 5) et en tirer les enseignements dans l'optique d'une modification de ses pratiques.

## **2.3 IMPLICATION DES SALARIES**

► Ces questions devront être mises à l'ordre du jour des réunions impliquant les salariés ou leurs représentants. A cette occasion, un bilan pourra être dressé de la politique interne et les perspectives d'évolution dessinées.

## **2.4 RECOURS ET TRAITEMENT DES CAS DE DISCRIMINATION**

► Quand un ou des salariés ont des comportements discriminatoires envers un ou plusieurs de leurs collègues, l'employeur se doit d'agir, notamment en exerçant son pouvoir disciplinaire et en sanctionnant les fautes pour mettre fin à leur pratiques. Sinon, il peut se voir imputer la responsabilité civile de leurs actes (cass.soc. 29 juin 2006). Dans tous les cas, l'employeur interpellé s'engage à diligenter une enquête et à prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation discriminatoire.

► Afin de favoriser la résolution à l'amiable des problèmes de discriminations, l'entreprise s'engage à mettre en place un recours interne efficace.

A cette fin, les salariés pourront :

- dans les TPE, saisir directement leur supérieur et/ou faire appel à un médiateur délégué par la Commission Paritaire Locale.

## **ARTICLE 3 : LE RECRUTEMENT**

### **3.1 DIVERSIFIER LES RECRUTEMENTS**

La diversité des salariés recrutés est un produit de la mise en œuvre, par les entreprises, d'une politique systématique de non discrimination.

### **3.2 ASSURER L'OBJECTIVITE DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT**

► Chaque entreprise mettra en place (après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées), les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination, que ces recrutements soient effectués en interne, ou en externe par l'intermédiaire du service public de l'emploi, de cabinets spécialisés ou encore d'agences d'intérim.

► Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises.

► Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises mettront en œuvre des méthodes objectives de sélection et s'appuieront sur des outils appropriés (méthode de recrutement par simulation, tests, etc.).

## **ARTICLE 4 : DEROULEMENT DE CARRIERE**

### **4.1 EGALITE DE TRAITEMENT SALARIAL**

► Les signataires rappellent que selon l'art. L3221-2 du Code du travail : « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Les différences de rémunération (on entend par rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier) ne peuvent donc être justifiées que par des « raisons objectives et matériellement vérifiables ».

► Les catégories et les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

### **4.2 ASSURER L'OBJECTIVITE DES CRITERES D'EVOLUTION DE CARRIERE**

Les entreprises s'attacheront à ce que tous les salariés, quelle que soit leur origine réelle ou supposée, leur sexe, etc., puissent avoir, à compétences égales, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

A cet effet, les entreprises formaliseront leurs procédures d'appréciation et d'évaluation de leurs salariés et vérifieront que ces dernières n'induisent pas ou ne permettent pas de discriminations directes ou indirectes (cf. outils et organismes ressources en annexes).

### **4.3 FORMATION PROFESSIONNELLE**

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

Afin de permettre aux salariés d'assurer leur maintien dans l'emploi ou le développement de leurs compétences, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises que leur « politique de formation » doit, conformément au code du travail, être mise en œuvre de façon équitable et respecter les principes de non discrimination et d'égalité de traitement.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein. Sauf à ce que les contraintes de la formation le rendent impossible, les séances de formation sont dispensées dans des conditions de planning compatibles avec le temps partiel des salariés concernés.

## **ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET DIFFUSION DE L'ACCORD**

Les organisations syndicales signataires souhaitent contribuer fortement, aux côtés de l'ensemble des entreprises du territoire, à faire de la gestion des compétences et de la prévention des discriminations une réalité pérenne.

### **5.1 APPUI AUX ENTREPRISES**

L'UPA Loire et ses composantes s'engagent à apporter aux entreprises du territoire souhaitant s'engager dans une démarche active de gestion des compétences et de prévention des discriminations, appui, conseils et outils leur permettant de répondre à ces enjeux majeurs.

L'UPA Loire et ses composantes s'engagent notamment à :

- proposer aux entreprises des contrats de travail et des règlements intérieurs types intégrant une clause spécifique dédiée à la prévention des discriminations ;
- proposer ou orienter les entreprises volontaires vers les outils de diagnostics à même de les aider dans la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines exempt de toute discrimination ;
- proposer ou orienter les entreprises vers les démarches susceptibles de contribuer à la prévention des discriminations et à l'amélioration de la gestion des compétences.

### **5.2 SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD**

Les parties signataires s'engagent à créer une commission paritaire locale en charge du suivi de cet accord.

Cette commission se réunira au moins trois fois par an pour

- analyser les cas de discrimination dont ses membres auraient été informés et recenser les exemples de bonnes pratiques
- diffuser l'ensemble des informations relatives à la lutte contre les discriminations sur le territoire (initiatives nouvelles, diagnostics originaux, etc.)
- faire le bilan de la diffusion et de l'exécution de l'accord au sein des branches et des entreprises du bassin.

Au vu de ces différentes informations, les parties prenantes de la commission adapteront en conséquence les dispositions du présent accord.

Communication de l'exécution de l'accord sera faite devant le COPEC une fois par an.

### **5.3 PROMOTION DE L'ACCORD ET DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES**

Les parties signataires assureront la promotion du présent accord auprès de leurs mandants.



## **SIGNATAIRES**

Pour l'UPA Loire

Pour la CFDT

Pour la CGT-FO

Pour la CGT

Pour la CFTC

Pour la CFE-CGC

Fait à Saint Etienne, le 19 Novembre 2009

## ANNEXES I – ELEMENTS DE DEFINITION

### DEFINITION DES DISCRIMINATIONS

La discrimination est définie par les directives européennes n°2000/43/CE, n°2000/78/CE et n°2006/54/CE. Les discriminations ont notamment été transcrites en droit français dans les articles L1131-1 et s. du Code du travail et 225-1 et s. du Code pénal.

Le code pénal définit les discriminations comme un délit.

La discrimination prend les formes suivantes :

#### **La discrimination directe**

Elle se produit quand, dans une situation comparable (et pas seulement une situation identique), une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé par la loi, qu'une autre ne l'est (un autre salarié du service, de l'atelier, etc.), ne l'a été (un salarié précédemment occupé dans l'emploi, la fonction, sur le poste, etc.), ne le serait (un autre salarié hypothétique, un "homme blanc" quand la personne discriminée est une femme ou une personne d'"origine africaine").

La personne qui répond favorablement à une demande discriminatoire commet une discrimination ; celle qui émet cette demande commet également une discrimination. A l'inverse, toute personne qui refuse de donner suite à une demande discriminatoire, qui témoigne d'une discrimination ou qui se plaint d'une discrimination, est protégée par le droit. Toute rétorsion à son encontre est interdite.

#### **La discrimination indirecte**

Elle se produit quand une disposition (un règlement d'entreprise, etc.) ou une pratique (une procédure habituelle, etc.), apparemment neutre (au regard des motifs sexe/genre, origine "raciale", etc.), entraîne ou est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes relevant d'un motif prohibé (femmes, personnes d'"origine africaine", etc.) par rapport à d'autres personnes. A moins que cette disposition ou cette pratique ne soit objectivement justifiée (par la tâche à réaliser, la fonction à exercer, etc.) et que sa mise en œuvre se fasse de manière raisonnable.

Par exemple, imposer une certaine taille pour exercer une fonction constituée, quand cette exigence n'est pas objectivement justifiée, est une discrimination indirecte à l'encontre des femmes.

#### **Le harcèlement discriminatoire**

Il y a harcèlement discriminatoire toutes les fois qu'un comportement indésirable lié au sexe, à la race, à l'origine ethnique, etc., se manifeste, et qu'il a pour objet ou pour effet de porter préjudice à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**Définition des critères discriminatoires et des domaines, inversement de la charge de la preuve**

**L 1132-1**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

**L 1132-2**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

**L1132-3**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés

**L 1132-4**

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

**Exceptions**

**Article L1133-1**

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

## Article L1133-2

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Article

L1133-3

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v\\_3?idArticle=LEGIARTI000018881584&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v_3?idArticle=LEGIARTI000018881584&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605)

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Article

L1133-4

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v\\_3?idArticle=LEGIARTI000018881578&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v_3?idArticle=LEGIARTI000018881578&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605)

Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

## **Organisations et associations susceptibles d'ester en justice**

### L 1134-1

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article

L1134-2

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v\\_3?idArticle=LEGIARTI000018201618&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v_3?idArticle=LEGIARTI000018201618&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605)

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article

L1134-3

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v\\_3?idArticle=LEGIARTI000006900798&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v_3?idArticle=LEGIARTI000006900798&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605)

Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise

### **Informations pouvant être recueillies sur un salarié**

Article

L1221-6

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v\\_3?idArticle=LEGIARTI000006900845&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v_3?idArticle=LEGIARTI000006900845&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605)

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

Article

L1221-9

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v\\_3?idArticle=LEGIARTI000006900848&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=81085B93320DAFEA930A2DA51DF07F4C.tpdjo05v_3?idArticle=LEGIARTI000006900848&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080605)

Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

<b>LE CODE PENAL</b>
----------------------

*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 grossesse, 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.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

## *Article 225-2*

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

<b>LE S ORGANISMES RESSOURCES</b>
-----------------------------------

### **Sur les discriminations**

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité  
Le Pôle antidiscrimination du Tribunal de Grande Instance  
Les organisations syndicales de salariés (cf. Code du travail article L 1134-2)  
La COPEC

### **Sur la gestion des ressources humaines**

Le Pôle Emploi  
Les clubs d'entreprise (CLEO, FACE, Club Gier)  
Les organisations syndicales d'employeurs  
Les chambres consulaires

### **Sur les diagnostics antidiscriminatoires**

UPA Loire  
FACE 42  
CLEO  
Club Gier

## C. LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Avant d'avoir recours à un recrutement externe, il convient d'analyser si des personnes en poste (cdi, cdd, intérim, stagiaire, etc.) pourraient occuper le poste ouvert.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises **feront appel aux méthodes les plus objectives possible** de sélection et / ou de test à chaque phase :

Les principales recommandations / règles d'or...

### **Définition du poste :**

Qualifier précisément les compétences nécessaires,

- si possible en interrogeant ceux qui l'occupaient,
- en prenant appui sur des classifications professionnelles (convention collective, Répertoire Opérationnel des métiers – Pôle Emploi –, référentiels de poste par métier ou par branche professionnelle, etc.)

### **Rédaction de l'offre :**

Les libellés de postes doivent être :

- non discriminatoires (ne comporter aucun critère illicite)
- rester neutres (éviter les descriptions sexuées)
- garantir que les critères a priori objectifs n'excluent aucun groupe de candidat (par exemple les jeunes ou les seniors).

### **Diffusion de l'offre**

L'offre doit être diffusée :

- auprès de toutes les sources de recrutement possibles
- largement hors des réseaux de proximité qui peuvent conduire à uniformiser les équipes voire à ethniciser les tâches
- auprès des structures (Pôle Emploi, Mission locale, etc.) avec qui l'entreprise a pu nouer des contacts plus étroits

### **Traitement des candidatures**

Centraliser toutes les candidatures.

Offrir un traitement égal aux différentes candidatures en les sélectionnant à partir d'une grille écrite

### **Entretiens et tests**

Lors des entretiens :

- Le temps imparti et les questions posées aux candidats doivent être comparables.
- Les questions injustifiées par rapport à l'emploi sur la situation de famille, l'origine, les convictions religieuses, les mœurs et la vie de famille sont interdites.
- L'évaluation des compétences et la motivation seront privilégiées
- La personnalité du candidat doit permettre de mieux appréhender ses compétences
- Les questions doivent être préparées à l'avance, compréhensibles par les candidats et répondre à un objectif précis en matière d'évaluation des candidats

Des tests ou simulations peuvent être proposés aux candidats :



- Par exemple, une mise en situation sur une machine ou un poste ; une demande de synthèse ou de rédaction d'un court document pour des postes administratifs
- Les simulations seront effectuées dans des conditions comparables et évaluées en suivant une même grille de critères
- Le Pôle Emploi peut apporter son soutien à ces processus à travers l'expérience acquise en matière de Méthodes de Recrutement par Simulation

### **Sélection**

Un débriefing à froid permettra de comparer les scores de chacun des candidats.

Les candidats non sélectionnés seront informés.

L'ensemble des candidatures et leur appréciation sera conservé de façon à pouvoir justifier, si nécessaire, le choix effectué.

## **ANNEXES II – ACTEURS AYANT PARTICIPE A L'ELABORATION DE CET ACCORD**

Cet accord a été élaboré avec l'appui des acteurs partie prenante du CTEF Loire-Sud.

Région Rhône-Alpes  
Préfecture de la Loire  
Délégation Droit des femmes et à l'Egalité  
Les partenaires sociaux.  
ANPE devenue Pôle emploi.  
Chambre des métiers et de l'Artisanat  
Chambre de Commerce et d'Industrie  
ISM Corum  
FACE Saint Etienne  
CLEO  
Club du Gier  
CIBC  
PLIE  
GREP  
SEM (Saint-Etienne Métropole).  
OPCALIA Rhône-Alpes.  
Ville de Saint-Etienne.  
ADAI 42 (Association Départementale des Associations d'Insertion).