



Chapitre 1

CLARIFIER LA NOTION DE DISCRIMINATION

« Il est plus facile de désintégrer un atome qu'un préjugé ! »

ALBERT EINSTEIN

Les stéréotypes et préjugés

Malgré la diversité instaurée par nos politiques et qui tend à se décliner dès les premiers apprentissages, malgré la facilité à voyager et potentiellement à s'ouvrir à d'autres cultures, nous constatons que le monde de l'entreprise demeure souvent un écosystème relativement conforme avec des codes managériaux, vestimentaires et langagiers...

Difficile dans ce contexte d'oser la différence et de la faire accepter. Difficile de prendre le risque de recruter des profils différents qui ne sauront peut-être pas travailler ensemble et intégrer le groupe.

Mais que se joue-t-il à titre individuel ou collectif qui s'oppose à l'acceptation de l'altérité ?

Ce sont des mécanismes cognitifs liés au fonctionnement de notre cerveau qui nous concernent tous, sans exception. Aussi plutôt que de culpabiliser ou d'incriminer l'autre, il est impératif d'en prendre conscience pour recruter avec le plus d'objectivité possible en mettant à distance nos propres stéréotypes et préjugés.

Comment les définir ?

Si au départ, la notion de stéréotype désigne un procédé de reproduction typographique, les psychiatres du XIX^e siècle l'ont utilisé pour désigner la fixité des comportements avant qu'un journaliste américain qualifie ces mécanismes d'images cérébrales simplificatrices et rigides fonctionnant comme des filtres entre la réalité et l'idée que l'on s'en fait.

Les stéréotypes renvoient aujourd'hui à des idées consensuelles correspondant à des généralisations excessives, mal fondées et résistant à la preuve du contraire, attribuées à un groupe social en termes de caractéristiques physiques, de comportements et de traits de personnalité.



Exemple : « *Un garçon ne pleure pas* », « *Les filles sont nulles en mathématiques* », « *Les femmes sont de mauvaises conductrices* », « *Les jeunes des banlieues n'ont pas un bon niveau scolaire* ».

Les préjugés, en parallèle, sont des opinions préconçues relatives à un groupe de personnes ou à une catégorie sociale, associées à une attitude négative reposant sur une exagération erronée et rigide. À la différence des stéréotypes, les préjugés comportent donc une dimension affective, émotionnelle et motivationnelle au sens où ils induisent un comportement en réaction.



Exemple : « *Le poste suppose la conduite d'engins, une femme ne pourra pas tenir le poste* », « *C'est un poste qui suppose d'être en empathie avec nos adhérents, un homme ne pourra pas le tenir* ».

De fait, dans les constructions mentales, les préjugés présupposent l'existence de stéréotypes.

Comment se jouent-ils de nous ?

Notre cerveau fonctionne de deux manières alternativement selon les sujets : soit de manière rationnelle, soit de façon instinctive et rapide. Les stéréotypes et préjugés permettent d'agir, de prendre rapidement des décisions en reproduisant ce qui est connu et en s'assurant ainsi un certain confort intellectuel. Laisser nos propres stéréotypes et préjugés orienter nos décisions correspond davantage à une recherche de facilité qu'à une volonté de nuire à l'autre, d'où la difficulté à s'en détacher.

En fonction des normes familiales, de l'histoire de notre pays, de l'influence des médias, des rencontres, de notre âge, de nos études..., chacun d'entre nous acquiert des stéréotypes et se construit des préjugés différents. L'élaboration des stéréotypes se fait selon deux modèles :

- Le premier est appelé modèle par prototype. Nous développons un concept abstrait à partir de l'expérience que nous avons d'une catégorie de personnes. Ce prototype va représenter pour nous la synthèse de tous les membres du groupe.
- Le deuxième modèle, dit par exemplaire, consiste en un enregistrement d'informations à partir d'un petit nombre d'individus de chaque catégorie pour ensuite calculer la similitude ou au contraire les écarts avec une nouvelle personne.

Ces stéréotypes fonctionnent ensuite en pyramide ou en réseaux permettant une activation rapide des mécanismes cognitifs. En effet, nous disposons de deux mécanismes de mémoire, l'un permet de manier les concepts et de résoudre les problèmes mais suppose une capacité de traitement des données limitée à la différence de l'autre qui sert à stocker de l'information et des souvenirs. Face à cette contrainte liée au risque d'oubli, notre système cognitif s'est adapté en classant les informations dont nous avons besoin selon leurs caractéristiques, d'une part physique (sexe, âge, couleur de peau, apparence physique...), d'autre part, selon des critères non observables directement (religion, opinions politiques, origine sociale...). Ces mécanismes permettent d'opérer des liens entre les différentes données et de procéder rapidement à des déductions.

Néanmoins, cette catégorisation est susceptible de biaiser notre perception en surestimant les caractéristiques et les ressemblances, d'une part, et en les associant à des préjugés liés aux environnements dans lesquels chacun a évolué et continue de vivre.

Nous comprenons à partir de là que nos décisions et agissements sont nécessairement orientés par ces mécanismes qui peuvent nous conduire à voir le monde tel que nous voudrions qu'il soit, indépendamment de notre conscientisation.



Exemple : Dans le cadre d'une procédure d'embauche, une étude a mis en évidence, il y a quelques années, que lorsque les candidats étaient noirs, le temps d'entretien était plus court et que les recruteurs blancs maintenaient une plus grande distance physique avec les candidats.

Toutefois, la discrimination positive ne fait pas l'unanimité. Si certains y voient une volonté de mettre fin aux préjugés dans la société, ses détracteurs la considèrent au contraire comme stigmatisante pour la population ciblée.



Deux exemples de discrimination positive :

- **Recrutement et handicap** : Il a été développé des mesures à destination des personnes en situation de handicap en obligeant les entreprises de plus de 20 salariés à avoir au moins 6 % de leur effectif en situation de handicap. Néanmoins, cela ne permet pas pour autant de demander à un candidat, lors d'un entretien d'embauche, s'il dispose d'une reconnaissance de travailleur handicapé.
- **Élection et non-discrimination homme/femme** : Les dispositions visant à instaurer une parité de représentation en matière d'élections professionnelles constituent également une forme de discrimination positive afin de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'exception au principe de non-discrimination

La discrimination, même fondée sur les motifs énumérés à l'article L. 1132-1 du Code du travail, n'est pas toujours considérée comme illégitime.

Des différences de traitement sont, en effet, admises si elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, que l'objectif est légitime et que l'exigence est proportionnelle (Article L. 1133-1 du Code du travail).

Dans ce contexte, il est admis que certains motifs de discrimination soient spécifiquement visés comme pouvant donner lieu à des différences de traitement légitimes, à savoir :

- **L'âge** : Dans cet esprit, il existe des dispositions spécifiques en termes de durée du travail et de conditions de travail pour protéger les salariés mineurs. De même, pour favoriser l'acquisition de compétences et l'emploi des jeunes générations, des dispositifs d'alternance sont mis en place pour lesquels les intéressés doivent justifier d'une condition d'âge.
- **L'état de santé** : L'inaptitude constatée par le médecin du travail qui peut conduire à une rupture du contrat de travail à défaut de reclassement possible ne constitue pas une discrimination fondée sur l'état de santé. À l'inverse, il n'est pas possible de prévoir, même par accord, un abattement sur une prime ou un effet retardateur pour

l'acquisition d'un coefficient en raison du nombre de jours d'absence pour maladie sur une année (Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-23139 – Cass. soc., 16 novembre 2017, n° 16-14653).

- **Le handicap** : Les mesures d'aménagement de poste ou d'horaires à l'égard des personnes en situation de handicap, sur prescription du médecin du travail, sans que cela ne constitue une discrimination fondée sur l'état de santé.
- **Le lieu de résidence** : Ce critère peut être utilisé pour favoriser l'insertion de personnes habitant et travaillant dans certaines zones *via* des exonérations sociales.
- **La situation familiale** : La réussite d'une mission dans le cadre d'une mobilité internationale peut autoriser à prendre en compte, outre les compétences du collaborateur, la situation familiale du salarié eu égard à la réglementation locale et aux conditions de vie. Certains pays, en effet, condamnent pénalement l'homosexualité ou le fait de vivre en couple ou d'avoir des enfants sans être marié. En outre, selon la situation familiale du collaborateur, il sera plus facile, dans certains pays, d'obtenir un titre de séjour pour le conjoint, à défaut le salarié pourrait devoir partir seul, au moins dans un premier temps. De même, si le salarié a des enfants, il est préférable de s'assurer de la présence d'infrastructures scolaires correspondant à leurs niveaux et d'un réseau de soins pour accompagner au mieux le salarié dans la réalisation de ce projet de mobilité et pour éviter qu'il y mette un terme prématurément.
- **L'origine et la nationalité** : Dans la Fonction publique, seules les personnes de nationalité française ou de celle d'un État membre peuvent devenir fonctionnaires. Les personnes d'une nationalité tierce ne peuvent occuper un emploi public qu'en tant que contractuel. De plus, dans cette dernière hypothèse, elles ne peuvent pas occuper certains emplois relevant d'un secteur régalién (justice, intérieur, budget, défense, affaires étrangères...) compte tenu de la nature des fonctions et des responsabilités exercées.

Les points clés à retenir

La discrimination concerne le recrutement mais également toutes les décisions que vous êtes susceptible de prendre en matière RH.

Il vous appartient de veiller à pouvoir justifier vos décisions sur des éléments objectifs strictement liés à l'emploi et pas seulement de façon apparente pour éviter les discriminations indirectes.

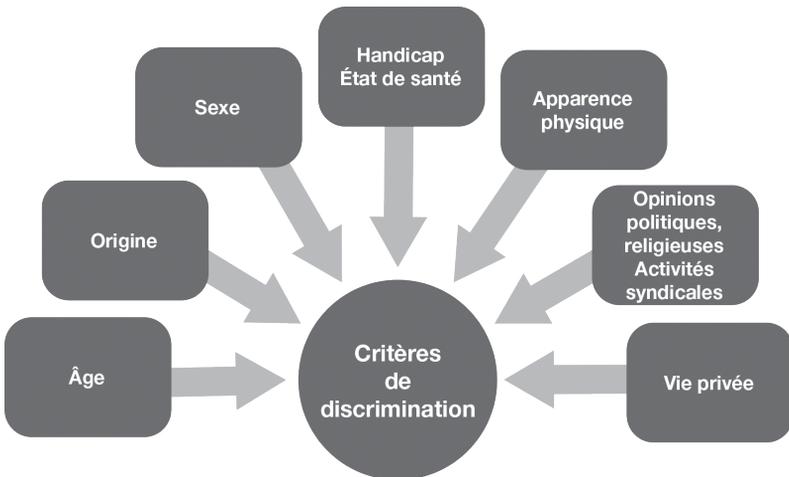
Néanmoins, son entrée en vigueur était soumise à un décret d'application qui n'a jamais été pris en raison du caractère peu concluant des expérimentations ayant suivi la promulgation de la loi. Le principe a été abrogé par la loi Rebsamen de 2015.

Vous avez, cependant, la possibilité en tant que RH de transmettre en interne le C.V. en cachant l'adresse du candidat, par exemple, pour éviter que ce critère soit pris en considération par les managers.

Tous ces motifs de discrimination ne sont pas susceptibles d'intervenir en matière de recrutement, ni même en matière de gestion des ressources humaines. C'est le cas notamment :

- Des caractéristiques génétiques, susceptibles d'être prises en considération lors de la souscription d'un contrat d'assurance.
- De la domiciliation bancaire qui a donné lieu à un contentieux, à la suite du refus d'un bail, en raison de la domiciliation hors de France métropolitaine, du compte bancaire des personnes se portant garant.

En matière de recrutement, nous pouvons regrouper les critères de discrimination en **7 grandes catégories** :



L'âge

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminante en raison de son âge sauf si cette exception est objectivement justifiée par un but légitime comme nous avons pu le voir précédemment.