



Embauche

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse (...) »²³. »

Il est donc clairement interdit à tout employeur d'écartier une candidature féminine pour la simple raison qu'il ne veut pas embaucher de femme à ce poste. Tous les métiers doivent être ouverts aux femmes et aux hommes et ce principe s'applique à chaque étape du processus de recrutement.

L'offre d'emploi

Dès l'offre d'emploi, il est interdit de spécifier le sexe du candidat attendu.

23. Article L. 1132-1 modifié par Loi n° 2017-256 du 28 février 2017 – article 70.

L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU TRAVAIL

« (Sous réserve des dispositions particulières du présent code,) nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé... »

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse (...)²⁴. »

Dans une offre d'emploi, aucun employeur ne peut spécifier le sexe de la personne qu'il désire embaucher : une assistante de direction peut être un assistant, un ingénieur des travaux publics peut être une ingénieure, un maçon peut être une maçonne... Un poste doit être présenté de façon neutre ou bien préciser les deux genres : « On recherche un ou une assistant.e de direction » ou bien « On recherche assistant ou assistante de direction ». Cela permet ainsi aux femmes comme aux hommes de ne pas s'exclure d'emblée d'un poste. À l'inverse si l'on indique « une assistante de direction », les hommes ne vont pas se sentir concernés. De même si l'on écrit « un ingénieur des travaux publics », les femmes risquent de ne pas postuler.

Seule exception : les annonces destinées aux artistes, mannequins et modèles. Forcément, pour interpréter Simone de Beauvoir, mieux vaut chercher une comédienne ! De même, pour montrer sa dernière ligne de vêtements féminins

24. Article L. 1142 du Code du travail.

ou pour réaliser des photos ou sculptures d'un sujet féminin, il semble logique de vouloir recruter des femmes !

Le saviez-vous ?

Le refus d'embaucher une personne en raison de son sexe, de sa situation de famille... ou de subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou de période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un de ces éléments, est passible d'une amende de 45 000 euros et d'un emprisonnement de 3 ans (voir *DISCRIMINATION*).

La sélection des C.V.

Une fois les C.V. reçus, il est interdit de les diviser en fonction du sexe des postulants ou de leur situation de famille (marié, célibataire, avec enfant...).

Pour traquer les mauvaises pratiques : le testing

Pour vérifier que la loi est bien respectée, des associations et/ou organismes spécialisés mettent en place des opérations de testing : cela consiste à envoyer en réponse à une même offre d'emploi deux C.V. accompagnés d'une lettre de candidature qui ne diffèrent que par une caractéristique : par exemple le sexe et la situation de famille. Sinon, les profils ont les mêmes compétences, la même nature d'expériences et répondent aux mêmes exigences demandées dans l'offre. En fonction des entretiens d'embauche proposés pour chaque C.V., l'organisme peut ensuite voir dans quelle proportion les candidatures de femmes n'ont pas été retenues.

En 2018, la Fondation des femmes et l'Observatoire des discriminations ont réalisé un testing pour débusquer les discriminations en fonction du sexe. Le résultat est sans appel : une femme a 22 % de chances de moins qu'un homme d'être appelée à un entretien d'embauche pour un emploi dit masculin (livreur, chauffeur, chef de chantier, mécanicien...).

L'entretien d'embauche

Lors de cette rencontre, les questions doivent avoir pour seul but d'évaluer si la personne est apte ou non à occuper le poste. Autrement dit, toutes les interrogations qui portent sur la vie familiale : « Êtes-vous mariée ? », « Avez-vous des enfants ? », « Quel âge ont-ils ? », « Envisagez-vous d'en avoir (d'autres) ? », « Comment les faites-vous garder ? » ou encore « Le poste proposé oblige à rester debout longtemps, ce qui pourrait être difficile si vous étiez enceinte, cela ne vous pose pas de problème ? »... sont autant de questions qui n'ont pas lieu d'être.

Toutefois, de nombreux recruteurs les posent (souvent exclusivement aux candidates). Comment réagir ?

S'il est délicat de répondre : « Vous n'avez pas le droit de me demander ça ! », vous pouvez éluder en répondant : « Je préfère vous parler de mes compétences plutôt que de ma vie personnelle » ou : « Cela ne me pose pas de problème de rester debout, quelle est la durée maximum ? »

Les documents à présenter

Lors du processus de recrutement, personne ne peut vous demander des documents contenant des informations

permettant de connaître votre situation de famille. Avant d'avoir signé votre contrat de travail, vous n'avez donc pas à fournir votre livret de famille ou votre attestation de carte Vitale !

Que dit la loi ?

« ... 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. Celles-ci 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 L. 1221-6 du Code du travail. »

Le saviez-vous ?

Si vous estimez que votre candidature a été écartée parce que vous êtes une femme ou parce que vous avez des enfants, vous pouvez faire valoir vos droits, en écrivant à l'employeur pour lui demander les raisons objectives de son refus et le cas échéant, vous pouvez saisir le Défenseur des droits (voir *DISCRIMINATION* – voir *DÉFENDRE SES DROITS*).
