

Cas pratiques dans l'entreprise (Activité 4 page 215)

Consigne de travail  Par groupe de trois élèves, réaliser les étapes suivantes dans l'ordre.

1^{re} étape : Choisir un témoignage

L'activité propose six témoignages différents. En groupe, vous n'étudiez qu'un seul témoignage. La première étape consiste donc à lire les six propositions de témoignage et en à choisir un. Une fois le témoignage choisi, prendre connaissance de la fiche correspondante.

2^e étape : Lire le témoignage complet

Vous devez prendre connaissance du témoignage complet. Chaque élève peut lire le témoignage une première fois. Puis, en groupe, entourer les informations importantes.

3^e étape : Déterminer l'inégalité de traitement

La situation relatée dans le témoignage peut relever d'une discrimination ou non. Vous devez donc le déterminer. Pour cela, lire les textes législatifs fournis. Puis, vous devez faire le parallèle entre le témoignage et ces textes. Vous devez donc répondre à la question : s'agit-il d'une discrimination interdite par la loi ou s'agit-il d'une situation respectant la législation ? Pourquoi ?

Dans le cas d'une discrimination, vous devez déterminer le critère mis en cause à l'aide de la liste suivante.

Les différents critères de discrimination : l'âge, l'apparence physique, l'état de santé, la grossesse ou la situation de famille, le handicap, l'identité de genre, la langue parlée (capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français), le lieu de résidence, les mœurs, le nom, les opinions philosophiques ou politiques, l'orientation sexuelle, l'origine (réelle ou supposée), la situation économique, la religion (croyance, appartenance ou non-appartenance), le sexe, le syndicalisme.

4^e étape : Déterminer l'inégalité de traitement

Vous devez proposer une ou des solutions pour résoudre le problème proposé.

- En cas de discrimination, cela peut être de solliciter un(des) interlocuteur(s). Dans ce cas, vous pouvez vous aider du **doc. 1** p. 214.
- Lorsqu'il ne s'agit pas d'une discrimination, vous pouvez proposer une solution adaptée afin de faciliter l'accès au travail de la personne concernée.

5^e étape : Présenter votre travail à l'oral

Une fois le travail effectué, vous devez le présenter à l'oral. Pour cela, vous pouvez préparer un texte avec les éléments suivants :

- présentation du témoignage : court résumé comportant les informations importantes ;
- en cas de discrimination : énoncer la raison qui vous a permis de tirer cette conclusion, le texte législatif utilisé et le critère de discrimination ;
- en cas d'absence de discrimination : énoncer le texte législatif et l'explication vous ayant permis de conclure que cette situation est légale ;
- présentation d'une(de) solution(s) : indiquer la(les) solution(s) que vous proposeriez à l'individu.



Marine, 33 ans

Diplômée d'un BTS, Marine est technicienne dans un laboratoire de chimie. Dans sa vie privée, elle est mère de deux enfants en bas âge. Elle travaille dans une équipe de vingt personnes composée de quatre hommes et seize femmes. Récemment, Marine et Guillaume, un collègue, ont reçu une promotion. En plus de leur activité de travail, ils assureront des missions de gestion de leur équipe. Au bout d'un mois, Marine et Guillaume échangent sur leur nouveau rôle dans l'entreprise. Ils se rendent compte qu'ils n'ont pas la même rémunération. Pourtant, Guillaume est issu de la même formation que Marine et ils sont arrivés en même temps dans l'entreprise.

Ne comprenant pas la raison de cette différence, Marine décide d'en discuter avec la direction. Celle-ci lui répond que contrairement à elle, Guillaume est célibataire sans enfant. Selon la direction, elle sera donc probablement plus souvent absente, par exemple pour garder ses enfants s'ils sont malades. Cela risque donc de diminuer sa productivité.

DOC. 1 Le congé pour enfant malade

Le congé pour enfant malade permet de bénéficier de jours de congé pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté, sous conditions. Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté. Le salarié n'est pas rémunéré durant ce congé. La durée légale du congé est fixée à 3 jours par an.

D'après service-public.fr.

DOC. 2 Article L1142-1 du Code du 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.
- 3) Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.



Franck, 46 ans

Il y a quatre ans, suite à un rapport sexuel non protégé, Franck contracte le VIH. Sa séropositivité est rapidement dépistée et il est pris en charge par son médecin. Son traitement lui permet d'avoir une vie ordinaire et de travailler. Franck est acteur à ce moment-là mais en raison de son statut sérologique, il n'arrive plus à décrocher de nouveaux rôles.

Il décide donc de suivre une reconversion professionnelle et il obtient un diplôme d'éducateur de jeunes enfants. Franck trouve ensuite un emploi dans une crèche et il est satisfait de sa nouvelle vie professionnelle.

Alors qu'il doit se rendre à l'hôpital pour un contrôle, il avertit la directrice de l'établissement de son absence. Convaincu de sa bienveillance, Franck évoque alors sa séropositivité mais il lui demande de ne pas divulguer l'information.

La semaine suivante, Franck reçoit une convocation. La directrice de l'établissement ne souhaite plus qu'il soit au contact des enfants. Elle lui confie alors les tâches administratives de la crèche. Franck essaye alors de contacter ses collègues par téléphone. Personne ne souhaite lui répondre.

DOC. 1 Articles de loi

Code du travail (article L1132-1) : Principe de « non-discrimination »

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son état de santé.

Code civil (article 9)

Chacun a le droit au respect de sa vie privée.

Un salarié n'a aucune obligation à révéler sa séropositivité au VIH à son employeur.

Dans le cas d'un entretien d'embauche, les informations visent uniquement à évaluer les compétences du candidat. L'employeur n'est donc pas autorisé à poser des questions relevant de la vie privée tel que l'état de santé.

DOC. 2 Affiche de prévention pour lutter contre l'exclusion des personnes atteintes du Sida

Sebastien se sent mieux.
Grâce aux traitements actuels, il a pu reprendre son travail.

Pourtant,
dans le passé, son patron refusait de le laisser travailler en cuisine.

La loi anti-discrimination, c'est aussi pour les personnes séropositives.
Si vous êtes témoin ou victime d'une discrimination, signalez-le au Centre pour l'égalité des chances et la lutte : 0800 12 800 - www.diversite.be.
Découvrez toute la campagne sur www.preventionsida.org

■ PLATE-FORME
■ PRÉVENTION
■ SIDA



Abel, 17 ans

Abel, 17 ans, est en classe de première. Il prépare un Bac pro « hôtellerie et restauration ». Cet été, Abel a deux mois de vacances. Il voudrait en profiter pour gagner de l'argent afin de faire des économies et de financer son permis de conduire. Il pense que cela lui permettra également de rajouter une expérience professionnelle sur son CV. En parcourant les offres, il tombe sur l'annonce d'un hôtel situé à 10 minutes à pied de chez lui. L'établissement cherche un veilleur de nuit pour l'été. Il s'agit d'un travail de nuit avec un contrat temporaire de deux mois à temps plein. Abel se dit que le travail de nuit n'est pas un problème car il sera en vacances sur cette période. Il pourra se reposer la journée s'il se sent fatigué. Souhaitant faire bonne impression et témoigner de sa motivation, il se rend en personne à l'hôtel et demande à rencontrer le gérant. Dans un premier temps, celui-ci est intéressé par la candidature d'Abel et il lui demande un CV. Le gérant prend alors connaissance de son âge. Il change immédiatement d'avis et refuse catégoriquement de l'embaucher. Il se justifie en disant que ce travail n'est pas adapté pour lui.

DOC. 1 Articles du Code du travail

Article L3163-1 :

Est considéré comme travail de nuit pour les jeunes travailleurs de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures.

Article L3163-2 :

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs. Pour les jeunes salariés des établissements commerciaux et de ceux du spectacle, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail.

DOC. 2 Modèle de l'autorisation parentale de travail pour un enfant mineur

Il est possible de travailler dès l'âge de 16 ans, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, contrat temporaire). Tout mineur doit y être autorisé par son représentant légal (père ou mère, par exemple).

[Prénom] [Nom]
[Adresse]
[Code postal] [Commune]

[Nom de la société qui accueille le mineur]
[Nom du destinataire]
[Service]
[Adresse]
[Code postal] [Commune]

Objet : **AUTORISATION PARENTALE DE TRAVAIL POUR MON ENFANT MINEUR**

[Madame, Monsieur],

Je soussigné(e) [Prénom] [Nom], parent de [Prénom] [Nom], né(e) le [Date de naissance], disposant du plein exercice de l'autorité parentale sur cet enfant, autorise la société [Nom de la société qui accueille le mineur] à l'embaucher du [Date de prise de poste] au [Date de fin d'occupation du poste], en tant que [Nature du poste], dans le respect des dispositions du code du travail relatives au travail des mineurs (articles L. 4153-1 à L. 4153-7, article L. 6221-1, article L. 7124-1 et articles D. 4153-1 à D. 4153-7).

Je vous prie d'agréer, [Madame, Monsieur], l'expression de mes salutations distinguées.

[Lieu de réalisation du courrier], le 21 juillet 2021.

Signature

[Prénom] [Nom]



Béatrice, 36 ans

Depuis l'obtention de son Bac pro « travaux publics », Béatrice travaille sur des chantiers. Depuis 2 ans, elle est devenue grutière pour une entreprise. L'an dernier, elle a assuré pour la première fois cette mission avec succès sur un chantier. Son employeur lui a alors immédiatement confié un nouveau chantier.

Alors qu'elle travaille sur la nouvelle mission que l'on vient de lui confier, Béatrice annonce sa grossesse à son employeur. Surpris, ce dernier n'émet aucun commentaire quant à son travail. Béatrice part en congé maternité alors que la mission est inachevée. Son employeur l'informe qu'il a trouvé une solution temporaire pour la remplacer mais que son savoir-faire sera de nouveau utile pour d'autres missions dès qu'elle souhaitera reprendre son activité professionnelle.

Quelques mois plus tard, alors que la fin de son congé maternité approche, Béatrice contacte son employeur. Elle sait que d'importants chantiers sont en prévision et espère pouvoir obtenir un nouveau contrat en tant que grutière sur l'un d'eux. Son employeur étant injoignable par téléphone, elle envoie plusieurs courriers à l'entreprise.

L'employeur finit par lui répondre qu'il ne souhaite pas renouveler son contrat. Il se justifie en disant que le métier de grutier(ère) comporte de nombreux risques professionnels. Cela nécessite du sang-froid et une bonne condition physique. Selon lui, Béatrice ne répond plus à ces critères.

DOC. 1 Articles du Code du travail

Article L4121-3 :

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris [...] dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Article L1132-1 :

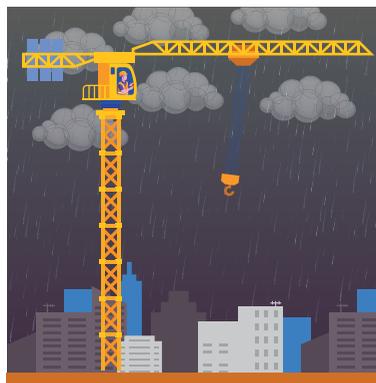
Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination [...] notamment en matière [...] de renouvellement de contrat en raison [...] de son sexe, [...] de sa situation de famille ou de sa grossesse.

DOC. 2 Exemples de risques spécifiques professionnels du métier de grutier(ère)

Installé dans une cabine en hauteur, le(la) grutier(ère) assure le déplacement des charges lourdes et des matériaux sur le chantier. Le bon fonctionnement de la machine est indispensable pour garantir la sécurité des équipes. Le métier comporte plusieurs risques.



Risque mécanique



Risque lié aux conditions météorologiques



Risque lié à l'électricité



Arthur, 56 ans

Arthur, 56 ans, a travaillé de nombreuses années en tant que conseiller de vente dans un magasin de meubles. Suite à un conflit avec plusieurs collègues de son équipe, il a perdu son emploi il y a trois ans. Ne souhaitant plus être au contact direct des clients, il cible désormais des offres de télévente dans ses recherches. Même si les offres sont nombreuses, Arthur peine à obtenir des entretiens. Le plus souvent, lorsqu'il envoie sa candidature, il reçoit directement une lettre de refus sans aucune justification. En discutant avec un ami, il émet l'idée que son âge est peut-être un frein pour les recruteurs. Il décide alors de candidater à deux nouvelles offres de télévente en modifiant son CV : il change la photographie pour mettre celle de son fils (30 ans) et il supprime sa date de naissance. Il reçoit alors une proposition d'entretien pour ces deux annonces. Lorsqu'Arthur se présente aux entretiens, les recruteurs sont tout d'abord surpris de son mensonge. Il se justifie en parlant de discrimination vis-à-vis de son âge. Face à cet argument, les recruteurs justifient clairement leur décision de ne pas l'embaucher : Arthur n'a aucune maîtrise de l'outil informatique. Le métier de télévendeur nécessite la saisie rapide des données informatiques, de suivre des procédures sur l'écran et de rendre compte sur une messagerie du bilan des ventes.

DOC. 1 Articles du Code du travail

Article L1221-6 :

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 L1134-1 :

Lorsque survient un litige [...], le candidat à un emploi [...] présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte [...]. 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.

DOC. 2 Refus d'embauche

D'après l'article L1221-8 du Code du travail, le candidat à un emploi doit être prévenu au préalable des modalités de recrutement utilisées. Ces dernières doivent être en accord avec l'objectif visé.

Par ailleurs, les résultats sont tenus confidentiels. Le candidat n'a donc aucun droit d'information sur l'issue du recrutement. De plus, il n'existe aucune obligation pour l'employeur de justifier la raison pour laquelle un candidat n'a pas été retenu.



Assia, 24 ans

Assia est diplômée d'un Bac pro « productions horticoles ». À 24 ans, après plusieurs stages, elle cherche désormais son premier emploi. Assia a déjà postulé à deux annonces en lien avec ses compétences mais aucun des deux employeurs n'a retenu sa candidature.

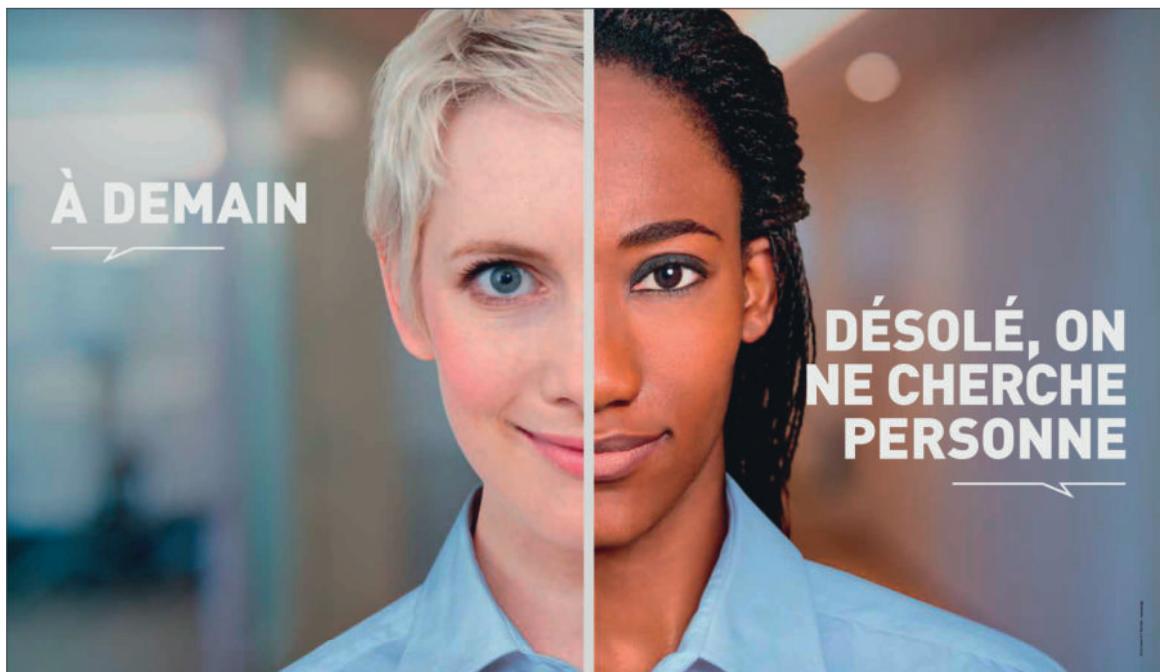
Assia trouve une offre pour un emploi chez un pépiniériste. Ce domaine la passionne et elle y a effectué ses différents stages. Tout de suite, elle fait parvenir son CV. Cependant, deux jours plus tard, elle reçoit un refus. Assia commence à douter de l'impact que peuvent avoir son nom et son prénom sur son CV. Elle décide alors de faire parvenir à l'employeur le même CV en modifiant sa photographie et sous une fausse identité. L'employeur la contacte alors immédiatement et lui propose un entretien deux jours plus tard.

Sur place, on propose tout d'abord à Assia de tester ses connaissances concernant le monde de l'horticulture. Elle répond à toutes les questions posées concernant les plantes et les fleurs et est très à l'aise dans son domaine d'activité. Cependant, au moment de l'entretien, le recruteur lui fait comprendre que malgré ses compétences, il ne pourra l'embaucher. Selon lui, « son origine supposée n'est pas en accord avec la clientèle ».

DOC. 1 Article L1132-1 du Code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination [...] en raison de son origine, [...] de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, [...] de son nom de famille.

DOC. 2 Affiche de prévention pour favoriser l'égalité à l'embauche



#LesCompétencesDabord

À compétence égale, le nom et l'origine peuvent obliger à envoyer 4 fois plus de CV pour décrocher un entretien.

Retrouvez conseils et solutions sur travail-emploi.gouv.fr/discrimination

