4 formes de discrimination liées à la situation familiale

La **discrimination à l'embauche** peut prendre différentes formes. Si l'on pense en premier lieu aux discriminations liées à l'âge, au handicap ou à l'origine dans le recrutement ou le déroulé de carrière, les **discriminations liées à la situation familiale** existent elles aussi. Elles peuvent être vécues durant le processus de recrutement, mais sont également fréquentes dans les parcours professionnels, au sein même des entreprises. Découvrons ensemble les 4 types de discrimination ayant trait à la situation familiale.

Quels sont les 4 formes de discrimination liées à la situation familiale ?

Le fait d'opérer une **distinction entre des candidats** lors d'un recrutement **ou entre des salariés** constitue une discrimination si elle relève de l'un des **25 critères de discrimination** reconnus par la loi. Ces 25 critères (parfois ramenés à 24) figurent dans le Code Pénal ainsi que dans le Code du Travail. La situation familiale en fait partie.

Les **4 principaux types de discrimination en lien avec la situation familiale** et pouvant générer stéréotypes et préjugés se rapportent au fait de/d' :

- Être célibataire, ou être en couple (situation maritale)
- Les informations sur les parents ainsi que les autres membres de la famille
- Ne pas avoir d'enfants.
- Être enceinte (la grossesse est par ailleurs un critère de discrimination à part entière) ;

Pendant tout le processus de recrutement, de la **rédaction de l'offre d'emploi jusqu'à l'entretien** d'embauche, il est du devoir du recruteur de prêter une attention particulière aux éléments pouvant être jugés discriminants et de réaliser un travail pour éviter les biais cognitifs pouvant conduire à des raisonnements discriminants.

Des outils existent par exemple pour accompagner la rédaction des offres d'emploi ou descriptifs de poste gratuit et anonyme développé par A Compétence Egale, aide ainsi à respecter les principes d'égalité, en soulignant les éléments discriminatoires ou porteurs de biais dans les contenus testés. L'outil suggère des améliorations rédactionnelles pour des annonces d'emploi tout à fait neutres, ne risquant plus d'exclure certains candidats des processus de recrutement.

Comment éviter les discriminations en lien avec la situation familiale ?

La personne en charge du recrutement doit respecter certains grands principes lors du processus de recrutement afin de recruter sans discriminer, en intégrant l'ensemble des critères reconnus comme vecteurs de discriminations et porteurs d'inégalités sur le plan juridique.

Certaines expressions, qui induisent une demande discriminatoire, sont ainsi à bannir. Pensons par exemple à des formulations telles que :

- « candidat-e célibataire de préférence » ;
- « le poste nécessitant des amplitudes horaires prolongées, nous recherchons un-e candidat-e de préférence sans enfants » ;
- « le poste nécessite de nombreux déplacements : nous ne recrutons donc pas de femmes enceintes » ;
- « Afin de d'effectuer l'ensemble des tâches nécessaires à l'entretien de l'immeuble, nous recrutons un couple de gardiens ».

Concernant les femmes enceintes, l'employeur ne peut imposer à une candidate de faire part de son état de grossesse, que ce soit à l'embauche ou pendant l'exécution de son contrat de travail. Il ne peut pas non plus refuser de l'embaucher, résilier sa période d'essai, la muter ou la licencier pour ce motif.

Dans l'offre d'emploi, le recruteur ne pourra faire apparaître que les contraintes potentielles du poste, qui amèneront les candidats et candidates à se positionner en connaissance des éléments objectifs du poste. Port de charges lourdes, horaires décalés, travail le week-end, déplacements fréquents sont autant de mentions qu'il s'agira de rendre lisibles.

Par exemple, on pourra indiquer :

- « Ce poste nécessite des déplacements à l'étranger » ;
- « Ce poste nécessite une disponibilité les week-ends » ;
- « Des heures supplémentaires peuvent être régulièrement prévues » ;
- « Ce poste nécessite une disponibilité les soirs de semaine ».

De la même manière, il faudra faire figurer les mesures pouvant exister en matière d'équilibre des temps de vie dans l'entreprise, telles que la présence ou non d'une charte de la parentalité ou de la flexibilité.

Ce que dit la loi en matière de discriminations liées à la situation familiale

La loi a évolué pour protéger au mieux les candidats des **discriminations à l'embauche** lors du processus de recrutement. Elle protège également les salariés des **discriminations au travail** lors de l'exécution de leur contrat de travail.

La situation familiale du candidat

L'article **L. 1142-1** et suivants du Code du travail stipulent qu'il est strictement interdit, sauf cas particuliers, de mentionner dans une offre d'emploi la situation du candidat recherché ou encore de refuser d'embaucher un candidat en considérant sa situation familiale.

L'**article L. 1132-1** du Code du travail, protège les candidats et les salariés de toute mesure discriminatoire prise à leur encontre si elle est entre dans l'un des 25 critères de discrimination. En effet, l'entreprise ne peut notamment pas écarter une personne d'un processus de recrutement, ni sanctionner, licencier ou prendre une mesure discriminatoire directe ou indirecte à son encontre en raison de l'un de ces 25 critères.

La vie privée du candidat

Plusieurs dispositions légales protègent la vie privée des candidats. Notamment la **délibération CNIL n°02-017** du 21 mars 2022 qui stipule que certaines collectes d'informations qui sont de l'ordre de la vie privée du candidat ne sont pas autorisées, sauf cas particuliers.

Les cas particuliers concernent la nature spécifique d'un poste à pourvoir ou les règles en vigueur dans le pays qui propose le poste.

Les informations concernant la situation familiale que l'entreprise n'a pas le droit de collecter relatives à l'entourage familial du candidat sont : le nom, prénom, la nationalité, la profession et l'employeur du conjoint, des parents, des beaux-parents, des frères et sœurs ou encore des enfants.

Pour recruter sans discriminer, il est essentiel de prêter attention aux critères de discrimination répertoriés. La formation et la sensibilisation de l'ensemble des acteurs intervenant dans les processus de recrutement restent des clés pour s'assurer d'une plus grande diversité dans l'emploi et du respect des principes d'égalité dans les parcours professionnels.

Février 2023