



Fiche n°1

Sensibilisation aux concepts de non-discrimination

Dans un premier temps, il apparaît important de reposer certaines notions afin d'accompagner au mieux la réflexion et les questionnements générés par l'outil, de comprendre ainsi le sens et les objectifs visés et de mener ensuite les actions en cohérence avec ces notions.

1 Qu'est-ce qu'une discrimination ?



Une discrimination est caractérisée par **3 éléments cumulatifs** :

- **Un traitement moins favorable** (discrimination négative) ou plus favorable (discrimination positive) d'une personne placée dans une situation comparable à une autre ;
- **Fondé sur au moins un motif prohibé par la loi** (ex : sexe, âge, handicap...) ;
- **Dans un domaine déterminé par la loi** tel que l'emploi.

La discrimination peut également consister à traiter de manière identique des personnes dans une situation différente de telle sorte qu'il en résulte un effet discriminatoire.

On distingue également la **discrimination directe** et la **discrimination indirecte** :

Discrimination négative directe

« Situation dans laquelle, sur le fondement d'un motif prohibé une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable »

La discrimination est directe lorsque, volontairement ou non, la différence de traitement est fondée sur un critère prohibé.

La discrimination négative indirecte

Elle est constituée par « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés »

La discrimination est indirecte lorsque la différence de traitement est fondée sur un critère apparemment neutre (diplôme, expérience, temps de travail, modalités d'exercice de l'activité...) mais produit des effets discriminatoires. La discrimination indirecte peut également se retrouver également lorsque des situations différentes sont traitées de manière identiques.

Il est important d'**être vigilant aux stéréotypes et préjugés**.

Stéréotypes + préjugés = biais décisionnels

Ces stéréotypes et préjugés peuvent passer inaperçus, car ils sont intériorisés et **ancrés dans les habitudes du quotidien**. De fait, ils peuvent **générer des biais décisionnels et influencer les comportements**. Ils peuvent être **à l'origine de discriminations**, conscientes ou non.

Il est donc possible de discriminer sans en avoir l'intention ni même conscience, et d'être sanctionné à ce titre.

Dans ce contexte, le Défenseur des Droits invite les employeurs à **mettre en place des procédures RH non-discriminatoires, guidées par les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité**.



Objectivité

Les **jugements et décisions** nécessaires dans une politique RH doivent être guidés par des **critères neutres et pertinents** au vu de leur finalité.



Transparence

Les **processus et critères** qui motivent les prises de décisions doivent être facilement **identifiables et connus** des personnes.



Traçabilité

Les **informations** permettant de comprendre et le cas échéant, de justifier les choix qui ont été effectués, doivent être **formalisés et conservés**.

2

L'action positive



Le droit Français autorise la mise en place de politiques concrètes d'actions positives. Celles-ci visent à **compenser des désavantages collectifs liés aux critères de discrimination**. Il s'agit de **mesures de rééquilibrage** des situations socialement et historiquement inégalitaires pour les personnes appartenant à un groupe objectivement défavorisé en raison d'un critère prohibé (*exemple : le taux de chômage des personnes handicapées qui est deux fois supérieur à la moyenne nationale*).



Exemple d'une action positive

Au sein de la Fonction Publique, on peut citer l'exemple des **recrutements contractuels donnant vocation à titularisation**.

Les articles 27 des lois du 11 janvier 1984 (fonction publique d'Etat) et 9 janvier 1986 (fonction publique hospitalière), ainsi que l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (fonction publique territoriale) permettent à toute personne handicapée d'intégrer la Fonction publique sans concours par une voie dite « contractuelle ». Ainsi, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi disposent d'un traitement différencié dans le cadre du recrutement.

Il s'agit ici d'une action positive à destination d'un groupe de personnes objectivement défavorisées par rapport à l'accès à l'emploi.

En effet, le taux de chômage des personnes handicapées est de plus du double de l'ensemble de la population. De plus, leur durée moyenne de chômage est nettement supérieure à la moyenne nationale.

Les personnes handicapées sont également en moyenne moins diplômées et statistiquement plus âgées que l'ensemble des actifs. Or, le passage de concours s'avère généralement d'autant plus difficile lorsque l'on a quitté depuis longtemps les études et que l'on a un niveau de diplôme initial plus faible.

Le recrutement hors concours est donc un dispositif visant à réduire le désavantage subi statistiquement par cette catégorie de population. Rappelons que, dans ce cadre, les candidats doivent toutefois naturellement remplir les conditions d'aptitude physique (leur handicap doit avoir été jugé compatible avec l'emploi postulé) et de diplômes ou de niveau d'études identiques à celles du recrutement par concours. Le recrutement reste fondé sur des compétences.



Ce dispositif collectif vient également en réponse notamment à des **difficultés d'aménager les épreuves à toutes les situations de handicap**. Les aménagements ne compensent pas forcément toutes les conséquences du handicap et les personnes handicapées peuvent rester désavantagées et en situation d'échec lors du passage d'un concours.

Ces mesures doivent permettre de **rétablir l'égalité des chances** au profit de certains groupes sociaux concernés mais ne doivent pas se traduire par un avantage accordé automatiquement, ce qui constituerait une mesure dite de « discrimination positive » interdite en France.

Le droit français précise que les mesures prises pour les personnes handicapées et visant l'équité de traitement ne constituent pas une discrimination.



Autre exemple

Dans le cadre d'un recrutement, il est discriminant d'étudier uniquement les candidatures d'une catégorie de personnes (ex : les femmes ou les personnes handicapées). Le recrutement doit rester ouvert à tous et fondé sur les compétences.

En revanche, il est possible de mettre en place un dispositif de coaching envers un public défavorisé afin de lui permettre d'acquérir les outils et codes pour avoir les mêmes chances d'être recruté. Il est aussi possible, à compétences similaires, de choisir prioritairement une personne d'une catégorie désavantagée.

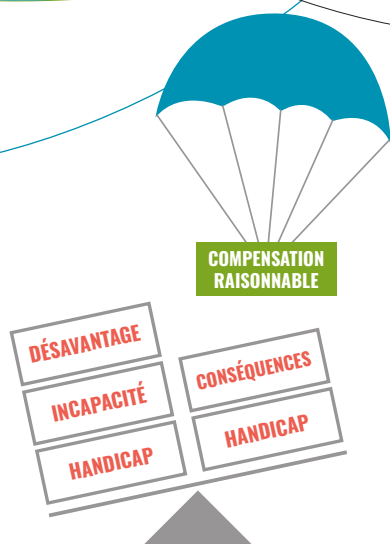
3

Le droit à la compensation du handicap

Dans le cas spécifique du handicap, l'employeur est légalement tenu de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les **mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder ou de conserver un emploi** correspondant à leurs qualifications, de l'exercer, d'y progresser ou de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.



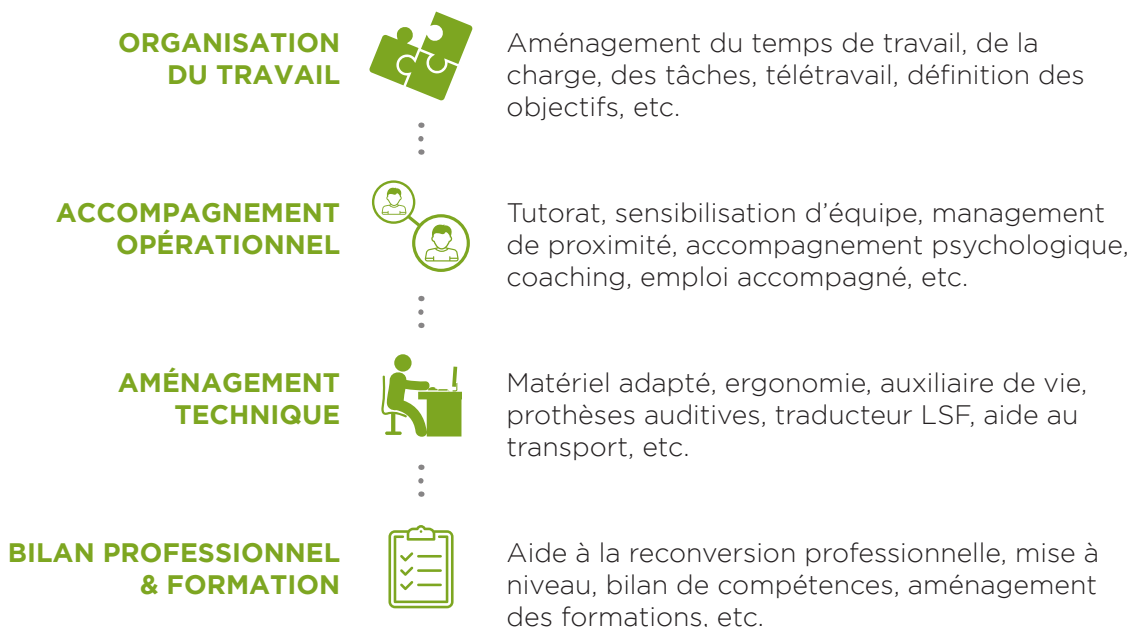
Le refus de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination, sauf si l'employeur démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée malgré les aides que le FIPHP pourrait lui accorder.



Cette obligation ne vise pas à favoriser une personne par rapport à une autre, du fait de son handicap, mais bien à **compenser l'inégalité (les désavantages) induite par le handicap** en mettant à sa disposition les aménagements nécessaires pour **garantir une équité de traitement**.

Les aménagements ou compensations raisonnables concernent tous les aspects de la vie professionnelle : accès aux concours, recrutement, contrat avant titularisation, formation, déroulement de carrière et promotion, maintien dans l'emploi, reclassement.

Ces compensations peuvent être de **4 types** :



Nous vous invitons à former vos acteurs RH, managers et référents handicap à ces différentes notions en présentiel ou distanciel.

Pour aller plus loin, cliquez sur les liens ci-dessous :

- Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances – [Guide Méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi](#)
- Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale - [9 Fiches pratiques](#)
- Des exemples de discrimination : 2005 -2015 : [Dix ans d'actions pour la défense des droits des personnes handicapées](#)