



Trop de discriminations au travail, critères les plus fréquemment dénoncés

Les discriminations sont fréquentes au travail et ont des répercussions sur l'emploi, le parcours et la santé et les relations sociales des personnes concernées. Le [rapport annuel 2021 du Défenseur des droits](#) consacre une partie de son compte-rendu d'activité aux discriminations qui, selon ses chiffres, ont augmenté en 2021. Parmi ces réclamations, une partie concerne les discriminations au travail, que ce soit dans le secteur privé, qui arrive en tête, ou le secteur public. Sans reprendre chacun des 25 critères existants de discriminations, on se focalisera sur les critères les plus fréquemment dénoncés.

Les chiffres

Le rapport annuel recense toutes les nombreuses réclamations que reçoit le Défenseur des droits en une année. En 2021, il s'agit de près de 115 000 réclamations (+18,6 % par rapport à 2020) dont les plus nombreuses relèvent des relations avec les services publics (90 000). Le deuxième poste, à un niveau différent, concerne la lutte contre les discriminations, avec 7 096 réclamations, soit une hausse - plus forte - de 22 %, qui concernent en premier lieu le handicap (20 %), en deuxième l'état de santé (16 %) devant l'origine (15 %). Ainsi ces motifs les plus fréquents représentent à eux trois une bonne moitié des réclamations.

Les principaux critères de discrimination au travail

Parmi les réclamations contre des discriminations, 26,4 % relèvent de l'emploi privé, devant l'emploi public. Dans l'emploi privé sur lequel le rapport s'étend davantage, le premier motif est l'origine (20 %), devant l'état de santé (16 %), le handicap (13 %) ; et 10 % concernent les activités syndicales, sans que des précisions soient données.

Le motif de l'origine concerne des domaines divers, allant des critères connus subis par les populations d'origine extra-européennes et surtout africaines à l'exemple de l'exigence d'un très haut niveau de français (certificat C1) qui était imposé pour les candidats hors UE, et pas aux candidats de l'UE, pour l'admission à certaines formations paramédicales (aides-soignants et auxiliaire puériculture), supérieur au niveau demandé pour les formations d'infirmier. L'action menée contre cette discrimination (entre origines UE ou non, et entre diplômés paramédicaux) a pu aboutir en mettant à égalité toutes les origines étrangères et la même exigence de certification de français, suffisante (B2). Et les procès pour le motif de l'origine se développent.

Sur le critère de l'état de santé, le rapport cite l'exemple de la gendarmerie et de l'armée qui refusaient pour cause de santé de recruter certains candidats. Dans un certain nombre de cas, le Défenseur a pu imposer de revoir la situation de santé de ces requérants sur l'argument qu'il fallait tenir compte de l'effet des traitements médicaux sur la situation réelle de ces personnes. C'est maintenant inscrit dans la loi du 6 décembre 2021 (n°2021-1575).

Les discriminations pour raison de handicap sont un motif également très fréquent, que ce soit en refus de recrutement ou en licenciement abusif. Or le motif de licenciement fondé sur le handicap est une discrimination. Aussi les services du Défenseur sont amenés à souvent agir vis-à-vis des employeurs pour permettre à ces travailleurs d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification et d'y progresser. Ils rappellent la notion d'obligation pour l'employeur d'« aménagement raisonnable », contenu dans le code du travail (article L. 5213-6), pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le rapport cite d'autres discriminations au travail, tels :

- l'âge, qui fait souvent obstacle à leur recrutement pour les 55-64 ans,
- le sexisme qui concerne en particulier les femmes enceintes dont on ne signe pas ou renouvelle pas le contrat, en particulier dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale et qui va, selon le rapport, jusqu'à du harcèlement sexuel au sein des forces de l'ordre, sans protection suffisante,
- ou l'abus de la vulnérabilité en particulier contre des travailleurs sans papiers avec des délits de travail dissimulé, violences volontaires, conditions de travail et d'hébergement indignes, voire dans un cas jusqu'à la qualification de traite d'un être humain.

Les jeunes très sensibles aux discriminations

Le rapport fait également un focus sur les discriminations des jeunes dans leur recherche d'emploi ou leur carrière, à partir du 14ème Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, organisé en commun Défenseur-OIT : plus d'1 jeune sur 3 dit l'avoir vécu, au sujet de leur sexe, de leur âge, de leur apparence physique ou de leur origine, contre 1 personne sur 5 en général. Et 1 jeune sur 2 dit avoir été témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement dans le cadre de ses activités professionnelles, que cela se manifeste par des attitudes hostiles et/ou une dévalorisation. De même 60 % des jeunes l'ont perçu lors des entretiens. Mais alors que parmi les personnes un peu plus âgées seule une partie entreprend des démarches et que beaucoup subissent sans bruit, en particulier les femmes, plus de la moitié des jeunes victimes de discriminations ont fait des démarches - ce qui malgré tout en laisse encore plus de 4 sur 10, jeunes femmes en particulier, qui n'ont rien dit.

La question des discriminations est donc toujours aussi vive en entreprise ou administration, que cela touche l'accès à l'emploi, le parcours de carrière ou les discriminations quotidiennes au travail. Même si c'est souvent un sujet délicat, il demande la vigilance et l'action des salariés, des élus et des militants.

25 CRITÈRES DE DISCRIMINATION

Opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) constitue une discrimination lorsqu'elle est fondée sur l'un des critères suivants :

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'identité de genre (le genre auquel s'identifie une personne, qu'il corresponde ou non au sexe indiqué sur les registres de l'état-civil),
- l'âge,
- la situation de famille ou la grossesse,
- les caractéristiques génétiques,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- l'exercice d'un mandat électif,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le patronyme,
- le lieu de résidence,
- l'état de santé ou le handicap,
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé, apparente ou connue de l'auteur de la décision,
- la perte d'autonomie,
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- la domiciliation bancaire.

- - - - -

Source :

[Défenseur des Droits – Rapport annuel d'activité 2021 – juillet 2022 :](#)