**2 – 9 Egalité et discrimination**

**Doc : Constitution de la Ve République, art. 1**

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l’égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d’origine, de race ou de religion. »

**Doc : LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations**

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, 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.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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 ».

**Document 7 : Article L1132-1 du Code de travail**

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (…) dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, (…), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

**Doc : la pratique du testing**

« La mesure d’éventuelles discriminations peut être effectuée au moyen d’un envoi de CV ou « testing ». Cette technique mise en œuvre de longue date aux Etats-Unis ou en Grande Bretagne, et plus récemment en France, permet de mesurer efficacement les phénomènes discriminatoires lorsque les échantillons sont suffisants. Des CV accompagnés de lettres de motivations quasi similaires (expériences, diplômes, adresses, langues maîtrisées…) sont adressés à plusieurs entreprises. […] Des jeux de 6 CV ont été adressés en même temps en réponse à chaque offre d’emploi.

- CV de référence (Homme, 28 ans environ, pas de photo, nom

prénom évoquant une origine de régions de France métropolitaine)

- CV d’une femme

- CV d’un candidat au nom et prénom d’origine maghrébine

- CV d’un candidat de 50 ans

-CV d’un candidat reconnu handicapé par le COTOREP

[…] On note que les candidats de référence et les candidatures féminines obtiennent des niveaux importants de réponses positives. On ne relève pas de différence de traitement entre hommes et femmes. Dans ce testing aucune indication concernant la situation matrimoniale et les enfants n’était donnée. Il faut souligner le score très élevé des candidats handicapés qui se situe au niveau des candidats de référence. C’est vrai pour les cadres et pour les non cadres. Ce résultat tranche avec les observations courantes puisque les personnes handicapées reçoivent d’ordinaire un accueil moins enthousiaste. Ce bon résultat reflète vraisemblablement des politiques actives en faveur de ces profils de candidatures. On peut émettre l’hypothèse que les objectifs d’emploi de salariés handicapés en raison des obligations fixées par la loi se traduisent par des pratiques d’ouverture dans la sélection de CV.

Les candidats d’origine maghrébine, âgé et d’apparence physique moins attractive ont des taux de réponse positive un peu plus faibles. […] C’est le critère d’âge qui semble avoir l’impact le plus négatif sur les chances de succès des candidats ». 1

Observatoire des discriminations, Synthèse du test du recrutement réalisé à la demande de la HALDE, Avril 2006

**Document 8 : Cour de cassation chambre sociale - 11 janvier 2012**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 27 octobre 2010), que M. X..., engagé le 1er août 2002 par la société Bessière frères qui exploite un restaurant, d'abord par contrat d'apprentissage puis par contrat à durée indéterminée en qualité de chef de rang, a été licencié, le 29 mai 2007, pour avoir refusé d'ôter pendant le service les boucles d'oreilles qu'il portait depuis le 14 avril précédent ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester la licéité de son licenciement ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement nul et de nul effet et de le condamner à lui payer une somme à titre de dommages et intérêts alors, selon le moyen, que ne constitue pas une discrimination le pouvoir de l'employeur d'imposer à un salarié des contraintes vestimentaires si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que son restaurant gastronomique recevait une clientèle attirée par sa réputation de marque, laquelle impose une tenue sobre du personnel en salle ; que le salarié, serveur dans ce restaurant, était au contact direct de cette clientèle et qu'ainsi le port de boucles d'oreilles pendant la durée du service était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail ; qu'en affirmant que ce simple exercice, dans les conditions légales, du pouvoir de direction par l'employeur constituait une discrimination, la cour d'appel a violé ensemble les dispositions de l’article L.1121-1 […] du code du travail.

Mais attendu qu'ayant rappelé qu'en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son sexe ou de son apparence physique, la cour d'appel a relevé que le licenciement avait été prononcé au motif, énoncé dans la lettre de licenciement que "votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes", ce dont il résultait qu'il avait pour cause l'apparence physique du salarié rapportée à son sexe ; qu'ayant constaté que l'employeur ne justifiait pas sa décision de lui imposer d'enlever ses boucles d'oreilles par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, elle a pu en déduire que le licenciement reposait sur un motif discriminatoire ; […]

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

**Doc : Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

« En 2010, les femmes salariées du secteur privé ont perçu en moyenne un revenu salarial net annuel de 15 600 euros, soit 28 % de moins que les hommes. Cet écart s’explique d’abord par un niveau de salaire horaire moyen inférieur de 18 % à celui des hommes. De surcroît, les femmes ont travaillé en moyenne dans l’année 13 % d’heures en moins. D’une part, compte tenu des périodes de chômage et d’inactivité, elles ont travaillé un peu moins de jours dans l’année (293 jours contre 303 pour les hommes). D’autre part, elles occupent plus souvent des postes à temps partiel. Enfin, lorsqu’elles sont à temps complet, leur durée hebdomadaire de travail est également inférieure à celle des hommes ; elles effectuent, en particulier, moins d’heures supplémentaires.

Dans le secteur privé, l’écart de revenu salarial entre hommes et femmes a peu évolué de 1995 à 2008, passant de 34 % à 32 % (graphique 1). Avec la crise économique de 2008 et 2009, cet écart s’est contracté pour atteindre 28 % en 2010. En effet, la crise a touché tout particulièrement les secteurs d’activité à prédominance masculine (industrie, construction, intérim). […]

Plus diplômées que les hommes, les femmes représentent une part croissante des cadres : en 2010, près de 35 % des cadres du privé sont des femmes, contre moins de 28 % en 1995. […]

Dans la fonction publique, les salaires des titulaires (environ 80 % des agents de la fonction publique, hors militaires) sont soumis à des grilles statutaires qui garantissent de moindres écarts de traitement indiciaire entre les agents qui, à ancienneté donnée, occupent le même poste. Au traitement indiciaire s’ajoutent des montants de primes et indemnités variables, incluant notamment les heures supplémentaires. Les femmes occupent près de 65 % des postes dans la fonction publique. L’écart de revenu salarial entre les hommes et les femmes est de 10 points inférieur dans la fonction publique à celui du secteur privé : 18 % contre 28 % en 2010. […] Les écarts de revenu salarial se maintiennent : ils n’ont baissé que d’un point au cours des 10 dernières années. »

**Doc : Bilan sur la loi Zimmerman-Copé de 2011**

«  En 2011 entrait en vigueur la loi Zimmermann-Copé visant à féminiser les conseils d'administration. Quelle est la situation désormais ? […]

- Que dit la loi?

Elle prévoit que les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises comportent 20% de femmes en 2014 et 40% en 2017. […] Aux échéances, le non-respect des quotas entraînera des sanctions: la nullité des nominations (sauf celles des femmes) et la suspension temporaire des jetons de présence, c’est-à-dire de la rémunération des participants.

- Quelles entreprises sont concernées par cette loi ?

Les entreprises privées de plus de 500 salariés et présentant un montant net de chiffre d’affaires d’au moins 50 millions d’euros, mais aussi les entreprises publiques. Ce qui représente au total 1.500 à 1.800 entreprises.

- Où en est-on?

Les femmes détenaient, au 30 juin 2012, 16,2% des mandats d'administrateurs, révèle l’Observatoire de la parité dans les conseils d’administration. Il note que «la loi Copé-Zimmermann a été déterminante dans la mesure où 40% de ces mandats correspondent à des nominations intervenues depuis le 1er janvier 2011».

Les sociétés du CAC 40 –les plus grosses entreprises françaises– font mieux, puisque 24% de leurs administrateurs sont des administratrices, selon l'Observatoire Ethics & Boards. Rappelons que la part des femmes dans ces conseils était de moins de 11% en 2009 […].

- Quelles sont les limites de la loi?

D’après l’Observatoire de la parité, très peu de femmes occupent encore les fonctions de présidence (3.1%) ou de vice-présidence (2,4%) dans les conseils d'administration »

**Doc : Égalité hommes-femmes chez Moët & Chandon**

« L’établissement d’Épernay Moët & Chandon/Ruinard, qui emploie 1 400 salariés, a signé, le 20 décembre 2011, avec les trois syndicats CFDT, CFE-CGC et CGT, un accord en faveur de la diversité et de l’égalité professionnelle, visant à garantir une égalité de traitement aux collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle. […]

Discrimination positive - Les signataires notent que si aucune inégalité de traitement entre les hommes et les femmes n’est identifiée, du point de vue salarial, il n’en est pas de même s’agissant de la qualification des emplois tenus. Les femmes, qui représentent 29 % des salariés de l’établissement, sont sous-représentées dans les métiers les plus qualifiés. Par ailleurs, certains métiers leur restent fermés, puisqu’elles sont totalement absentes chez les cuvistes et les tractoristes. […] Tant que le déséquilibre n’aura pas été corrigé, une candidature du sexe sous-représenté devra être privilégiée, à compétences égales. L’établissement assurera auprès des écoles une communication sur la démarche égalité et mixité. […]

Le respect de la vie de famille - Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer le congé de présence parentale, ouvert aux parents d’un enfant de moins de 20 ans atteint d’une maladie, d’un handicap ou d’un accident grave nécessitant une présence soutenue. Pour favoriser la prise de ce congé de 14 mois au plus, à prendre sur une période de trois ans, l’entreprise garantit au salarié une rémunération, déduction faite de l’allocation journalière de présence parentale, égale à 75 % de son taux de salaire de base horaire. Une garantie de salaire identique est accordée au salarié prenant un congé de solidarité familiale. Ce congé a une durée de trois mois, renouvelable une fois. Des mesures sont aussi prévues pour favoriser le temps partiel dans le vignoble et dans les services administratifs, notamment pour les retours de congés maternité et/ou parental. L’employeur s’engage enfin à étudier dès le début de 2012 la mise en place d’un service de garderie ».

Source : Liaisons Sociales Quotidien, 24/01/2012

**Doc : Enquête sur les discriminations dans l’accès au logement locatif**

« A la demande du Défenseur des droits, l’IFOP a réalisé un sondage sur la perception et le vécu des discriminations dans l’accès à un logement locatif. Afin d’identifier d’éventuelles différences liées au fait de résider dans un quartier sensible, échantillon représentatif des habitants de zones urbaines sensibles a également été interrogés. […]

Les personnes ayant un revenu irrégulier (CDD, intérim) sont perçues comme étant les plus exposées à des différences de traitement. S’il ne s’agit pas à proprement parler d’un critère de discrimination au sens de la loi, l’irrégularité des revenus concerne le plus souvent des populations spécifiquement exposées aux discriminations, telles que les personnes jeunes, d’origine immigrée, les familles monoparentales [ …]. S’agissant des autres critères de discrimination, on note une différence entre le vécu des habitants des ZUS et de la population globale : pour 37% des habitants des ZUS, la discrimination dont ils ont été victimes est liée à leur origine (contre 14% pour la France entière) et 32% à la structure familiale (contre 18% pour la France entière). Les spécificités sociodémographiques des ZUS peuvent expliquer ces différences. Le (jeune) âge est le 2ième critère (après les revenus) cité par les victimes représentant la France entière, alors qu’il n’apparaît qu’en 4ième position pour les victimes résidant en ZUS. »

Source : IFOP