Rédiger des annonces d’emploi non sexistes

mardi 19 avril 2011, par Yveline Nicolas

La rédaction des offres d’emploi est soumise à l’interdiction des discriminations. La discrimination est le traitement inégal et défavorable de personnes placées dans une situation comparable.
La Loi française établit 18 discriminations qui ne doivent pas influencer le recrutement et la carrière : l’origine, le sexe, les mœurs, l’orientation sexuelle, l’âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l’appartenance à une ethnie, l’appartenance à une nation, l’appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l’apparence physique, le patronyme, l’état de santé, le handicap, l’état de grossesse.
Ci-dessous les informations et conseils de Pôle emploi concernant la question du genre dans la rédaction des annonces d’emplois

Ces informations sont issues du document "Rédaction des offres d’emploi : le cadre juridique, Guide pratique pour la rédaction des offres d’emploi", 2010, Pôle emploi

La mention discriminatoire liée au sexe

La discrimination fondée sur le sexe est prohibée de façon explicite par trois articles : article 225-1 du Code pénal, articles L 1132-1 et L 1142-1 du Code du travail.

Ainsi, il est interdit de mentionner dans une offre d’emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, le sexe du ou de la candidate recherché-e, sauf si l’appartenance à l’un ou l’autre sexe est la condition déterminante de l’exercice d’un emploi ou d’une activité professionnelle (point 2.4). En outre, l’article L 1225-1 du Code du travail interdit de prendre en considération l’état de grossesse d’une femme pour refuser de l’embaucher.

Mentions interdites

Vous ne pouvez pas indiquer que vous désirez recruter exclusivement un homme ou une femme. Il est ainsi interdit de rechercher une « vendeuse », une « assistante », un « commercial », un « mécanicien » etc. Les mentions du type « téléopératrice H/F », « vendeuse H/F »… sont également prohibées.

En outre, rédiger une offre en privilégiant le genre majoritairement représentatif d’une fonction (ex : « assistante de direction », « assistante maternelle h/f », « hôtesse H/F », « métallier », « mécanicien »…) est également illicite.

Enfin, une attention particulière doit être portée également sur les descriptifs des postes. On recherche parfois un « homme de terrain », « confirmé », « expert », « motivé »… et dont l’intitulé de l’offre est « commercial H/F », ou encore une « secrétaire sérieuse », « rigoureuse »… pour un poste de « secrétaire H/F ». Outre l’intitulé du poste, il convient donc également de rédiger le texte de l’offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché.

Mentions autorisées

L’idéal est l’annonce mentionnant la dénomination au masculin et au féminin de l’emploi proposé (avec la mention H/F) : « ouvrier/ouvrière H/F », « hôte/hôtesse H/F », « consultant(e) H/F », « directeur(trice) H/F », « assistant maternel/assistante maternelle H/F », « femme/homme de chambre H/F », « bonne/domestique H/F », codeur/codeuse H/F », « barman/barmaid H/F », « métallier/métallière H/F », docteur/doctoresse H/F »… Au minimum, les appellations des métiers sont écrites au masculin suivies de

la mention H/F : « boulanger H/F », « technicien H/F », « caissier H/F »

Enfin, pour les noms de métiers qui connaissent une féminisation ou une masculinisation contestée ou peu attestée, on peut retrouver le nom généralement usité plus la mention H/F : « sage-femme H/F ».

Sanctions

Outre les sanctions précisées au point 1.4, l'article L 1146-1 du Code du travail prévoit que « toute infraction aux dispositions des articles (...) L 1142-1 et L 1142-2 sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € ou de l'une de ces deux peines seulement ».

Exceptions légales

Exigence professionnelle essentielle et déterminante

Une distinction sur le sexe des candidat-es est autorisée « lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue, conformément aux dispositions du Code du travail ou aux lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique, la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle. » (Article 225-3 du Code pénal) Ainsi, sont autorisées les offres d'emploi visant exclusivement un public féminin ou masculin lorsque l'emploi porte sur l'un des métiers suivants (article R. 1142-1) :
- mannequin chargé de présenter des vêtements et accessoires
- modèle
- artiste amené à interprété un rôle masculin ou féminin.
L'offre d'emploi peut alors être réservée aux hommes ou aux femmes selon le poste proposé.

Action positive favorisant le recrutement de femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

Certaines dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes autorisent à cibler le recrutement sur des candidatures féminines ; néanmoins, dans ce cas, le poste ne peut être réservé uniquement aux femmes.
- l'article L 1142-4 du Code du travail a pour vocation de remédier aux inégalités entre hommes et femmes : un texte réglementaire ou une convention collective étendue par arrêté peuvent être adoptés pour favoriser le recrutement des femmes dans certains secteurs.
- l'article L 1143-1du Code du travail prévoit également la possibilité pour une entreprise de favoriser le recrutement des femmes dans l'entreprise. Le plan pour l'égalité professionnelle prendra alors la forme d'un accord d'entreprise.

La recherche de la mixité ne doit cependant pas se traduire par l'éviction totale des candidats masculins dans la procédure de recrutement. L'offre d'emploi ne peut par conséquent pas mentionner que l'emploi est réservé aux femmes.

Dans le cadre d'un « plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes », vous pouvez préciser dans l'offre : « à compétences égales, priorité aux candidatures féminines ».

Enfin, il existe certaines exceptions légales :

L'emploi de personnel féminin est interdit par exemple pour certains travaux dangereux, comme les travaux souterrains des mines et carrières ; l'offre d'emploi peut alors comporter la mention « candidats masculins exclusivement » (article 210 du code minier).

Sauf texte particulier autorisant de réserver le poste à un homme ou à une femme, aucune autre considération ne permet de passer outre à l'interdiction de discriminer sur le sexe. Le fait d'invoquer des conditions d'emploi particulières (« le candidat sera envoyé en mission dans des pays dits « sensibles », « les conditions d'exercice sont dures physiquement »...), est inopérant.

- Télécharger le document complet de Pôle Emploi *Guide juridique pour la rédaction des offres d'emplois* (pdf, 13 pages)

Définition de la notion de discrimination

(glossaire de la Charte de la diversité en entreprise)

- **Discrimination** : En droit du travail , la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique . Dans le sens commun, discriminer signifie « opérer un choix, une sélection ».
- **Discrimination directe** : Fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (couleur de peau, religion, etc.).
- **Discrimination indirecte** : La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.
- **Discrimination positive** : action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement.
- **Discrimination systémique** : Cette notion exprime le fait que la discrimination est intégrée au système que constitue la société et qu'elle se produit de manière massive.
Les représentations communément répandues dans la société contribuent par exemple à exclure de manière plus ou moins forte toute personne qui ne correspond pas à certains standards (homme blanc valide, âgé de 25 à 40 ans par exemple).

Voir en ligne ce glossaire

P.-S.

Consulter nos rubriques
- Egalité professionnelle
- Mallette pédagogique "Genre, territoire et développement / Insertion, emploi, égalité professionnelle"
- Centre de ressources sur l'égalité femmes-hommes

Copyright © Site de l'Association Adéquations - http://www.adequations.org/spip.php?article1598