

Egalité des chances, la question de l'origine

Au delà des dispositions légales prises par le gouvernement pour obliger ou créer des leviers pour favoriser la diversité en lien avec l'âge, le genre ou le handicap, **le premier critère discriminatoire invoqué reste l'origine de la personne.**

Celui-ci représente 23,5 % des réclamations. Il est suivi de l'état de santé et du handicap pour 23 % et les difficultés auxquelles se heurtent les femmes (discrimination en raison de la grossesse, de la situation de famille et du sexe) viennent désormais en troisième position pour 11,6 % du total.

Source : [Rapport annuel Défenseur des droits 2011](#) p. 20

En France, **la question ethno- raciale est souvent traitée par le biais de l'appartenance à un territoire défavorisé.** Un amalgame peut être ainsi fait entre personnes étrangères, immigrées ou perçues comme telles et personnes de bas niveau de qualification et habitant un quartier dit "prioritaire". **En outre, cette question ethno- raciale est souvent couplée avec l'âge (jeunes).**

Cette position de la France résulte en partie de la position prise par le Défenseur des droits qui s'aligne sur celle de la CNIL contre un référentiel de statistiques nationales ethno- raciales.

Il est fait une distinction entre **mesure de la diversité** (état des lieux de la population, par origines par exemple), et **mesure de la discrimination** (mesure des comportements discriminatoires, usage du testing, du CV anonyme et couplé).

En termes de **mesure de la diversité**, le Défenseur des droits est contre les statistiques ethniques fichées et gérées par les entreprises, avec des données personnelles et nominatives mais pour les statistiques ethniques tirées d'enquêtes et d'études, si elles sont gérées par des prestataires extérieurs à l'entreprise et si leur traitement est anonymisé.

Rappel

La discrimination liée à l'origine recouvre toute discrimination fondée sur la naissance, y sont donc inclus : les critères d'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, l'appartenance réelle ou supposée à une nation ou à une race.

Contacts locaux utiles

- [Délégués du Défenseur des droits en Loire-Atlantique](#)
- [Inspection du travail](#)
- [Barreau de Nantes](#)



8^e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi

Zoom « Demandeurs d'emploi d'origine étrangère »

L'enquête du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail (OIT) met en évidence une spécificité des discriminations vécues par les chômeurs d'origine extra européenne dans leur recherche d'emploi. S'ils déclarent, autant que l'ensemble des demandeurs d'emploi, avoir été victimes de discrimination dans leurs tentatives d'accès à l'emploi (un tiers d'entre eux l'affirme), de fortes différences s'observent quant au motif de la discrimination vécue.

Ainsi, les deux tiers des victimes d'origine étrangère (64 %) déclarent que cette discrimination était fondée sur leur origine, soit trois fois plus qu'au sein de l'échantillon global. Les différentes situations où la discrimination s'est manifestée illustrent la multiplicité des obstacles que rencontrent les chômeurs d'origine étrangère. Si l'entretien d'embauche avec le futur responsable constitue l'étape la plus critique, les autres démarches préalables à un recrutement (accès à la formation, envoi du CV, ...) ont été plus souvent sources de discriminations pour les personnes d'origine étrangère que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les préjugés liés à l'origine étrangère des candidats apparaissent comme une des principales difficultés à surmonter pour rétablir l'égalité dans l'accès à l'emploi, rendant prioritaires et nécessaires les mesures visant à déconstruire les stéréotypes des recruteurs.



Accord national et comité élargi de la diversité aux origines

Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise

Les signataires du présent accord ont choisi d'aborder, dans un premier temps, les **discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes**, relevant des **origines réelles ou supposées**, c'est-à-dire de s'engager en faveur de la diversité sociale, culturelle et ethnique dans l'entreprise.

Comité élargi de la diversité aux origines p. 8

A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'Article L 432-4-1 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en la matière.

Boîte à outils

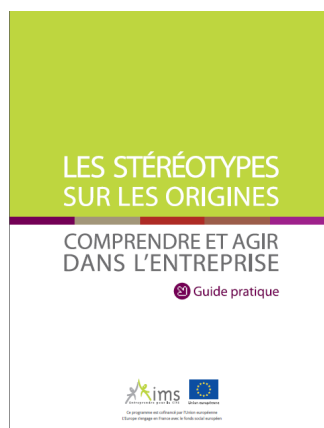


- Fiche thématique [Origine](#) et [Gens du voyage](#) (Défenseur des droits 2012)
- Fiche thématique n°15 [L'origine réelle ou supposée](#) (ORSE 2011)
- Guide pratique [Stéréotypes sur les origines: comprendre et agir dans l'entreprise](#) (IMS 2014)
- Guide pratique [L'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville](#) (IMS2015)
- Enquête [8° baromètre sur la perception des discriminations dans le travail : Focus "Demandeurs d'emploi d'origine étrangère"](#) (Défenseur des droits 2015)
- Enquête [Les descendants d'immigrés se sentent au moins autant discriminés que les immigrés](#) (INSEE 2012)
- Dossier [Agir et recruter dans et avec les quartiers : 30 bonnes pratiques d'entreprises à découvrir](#) (IMS2008)
- Vidéo [Origine et emploi](#) (Défenseur des droits)

STÉRÉOTYPES SUR LES ORIGINES : COMPRENDRE ET AGIR DANS L'ENTREPRISE

Type : Guide pratique

Date de publication: 03/14

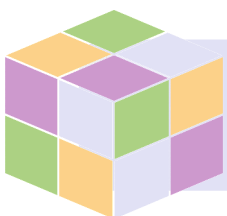


IMS-Entreprendre pour la Cité publie le guide pratique Les Stéréotypes sur les origines : comprendre et agir dans l'entreprise, qui s'inscrit dans le programme « Stéréotypes et Discrimination » lancé en 2010.

Déconstruire les stéréotypes est un enjeu majeur dans la lutte contre les discriminations. C'est pourquoi l'IMS, après avoir identifié les stéréotypes sur le handicap et sur le genre en entreprise à travers deux études éditées en 2011 et 2012, publie cette année un guide pratique sur les origines (ethniques, sociales et académiques).

Cofinancé par le Fonds social européen et les entreprises partenaires, ce guide donne des clés aux entreprises qui souhaitent agir sur le sujet des origines, l'un des piliers des politiques de diversité.

Au-delà du guide, [IMS Ouest Atlantique](#) se propose de sensibiliser vos équipes, en intra comme en inter-entreprises.



Fiche 07

Egalité des chances, la question de l'origine

Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique - Décembre 2015 -

* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

