

Délibération n°2006-57 du 3 avril 2006

Emploi privé-Procédure de recrutement-Refus fondé sur le sexe de la réclamante.

La réclamante s'est portée candidate à un poste de gestionnaire des ressources humaines. Elle a été convoquée à un entretien, puis a reçu quelques mois plus tard un courrier électronique lui indiquant que sa candidature n'avait pas été retenue car le service souhaitait « masculiniser la fonction RH », et qu'un candidat correspondant à ces critères avait été trouvé.

Il ressort de l'instruction de la haute autorité qu'un équilibre hommes/femmes a été respecté dans les différentes étapes de la procédure de recrutement, et que l'embauche du candidat finalement retenu reposait sur des critères objectifs liés à sa compétence et son expérience.

Il n'en demeure pas moins que la formulation et les termes de la réponse faite à la réclamante sont contraires à la loi.

Le Collège a donc souhaité qu'un rappel à la loi soit effectué auprès du mis en cause.

Il a également invité le mis en cause à mettre en place une action de sensibilisation spécifique auprès de l'ensemble du personnel des ressources humaines.

Le Collège :

Vu le code du travail,

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie, par courrier en date du 21 octobre 2005, d'une réclamation de Mme X.

Mme X expose qu'elle s'est portée candidate à une offre d'emploi de gestionnaire des ressources humaines au sein de la société Y.

Le 31 août 2005, la réclamante a été reçue en entretien par Monsieur Z, responsable de la gestion individuelle. Le 13 septembre 2005, Mme X lui adresse un courrier électronique afin de connaître la suite donnée à sa candidature. Le 14 octobre 2005, un courrier électronique de Monsieur Z l'informe qu'elle n'a pas été retenue car le service « souhaite masculiniser la fonction RH », et qu'un candidat répondant à ces critères a été trouvé.

Mme X estime qu'elle a été écartée de cette procédure de recrutement uniquement en raison de son sexe.

Les faits évoqués par la réclamante laissant supposer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, la haute autorité s'est reconnue compétente pour instruire cette réclamation.

A la demande de la haute autorité, la directrice des ressources humaines, a transmis par courriers datés du 21 décembre 2005, 20 janvier 2006 et 27 février 2006, divers éléments d'information relatifs à la procédure de recrutement.

Il ressort de ces éléments que sur 165 candidatures reçues, dix ont été sélectionnées pour passer un entretien, soit six femmes et quatre hommes.

Deux candidatures masculines et deux candidatures féminines ont été retenues après le premier entretien. Deux candidats, soit un homme et une femme, ont ensuite fait partie de la dernière sélection.

Ces éléments témoignent du respect de l'équilibre hommes/femmes dans les différentes étapes de la procédure de recrutement.

Les six candidats qui ont été écartés après le premier entretien (quatre femmes et deux hommes) se seraient vu opposer soit « *une expérience professionnelle qui ne porte pas sur les métiers d'asset management* », soit une « *faible expérience en gestion individuelle* ». Ces motivations correspondent aux exigences de l'offre d'embauche où il était requis « *3 à 5 ans d'expérience en Gestion des Ressources Humaines ou en Asset Management* », étant précisé par ailleurs que parmi les missions du gestionnaire ressources humaines listées, figurait la gestion individuelle : « *Vous serez amené à [...] gérer les carrières individuelles* »

Le profil du candidat retenu correspond au profil exigé pour le poste de gestionnaire ressources humaines, principalement en raison d'une expérience professionnelle en adéquation sur des métiers d'asset management.

Aux dires de la société Y, la candidature de Mme X aurait été écartée après le premier entretien, au motif que « *son expérience professionnelle ne porte pas sur les métiers d'asset management* ».

A la lecture de son CV, ce motif semble justifié. La réclamante pouvait faire valoir une expérience de 3 ans en gestion des ressources humaines considérée comme une alternative à une expérience en asset management, toutefois il ne paraît pas inadéquat qu'un recruteur ait privilégié un candidat possédant une expérience dans ce domaine spécifique.

Il apparaît donc que le candidat finaliste a été embauché en raison de ses compétences et non de son appartenance au sexe masculin, et que la candidature de Mme X n'a pas été retenue car elle n'avait pas d'expérience dans le domaine de l'asset management.

L'embauche du candidat finaliste apparaît donc fondée sur des critères objectifs et précis.

Il n'a été transmis aucun document écrit quant à la définition du mandat de Monsieur Z, signataire du courrier électronique incriminé. Selon la directrice des ressources humaines, il n'avait aucun mandat pour sélectionner le candidat retenu, et sa réponse aurait été faite dans la précipitation dans le « *souci était d'atténuer pour cette personne le désagrément de la nouvelle qu'elle n'était pas retenue* ».

Le délai d'un mois entre le courrier électronique de la réclamante (13 septembre 2005) et la réponse de Monsieur Z (14 octobre 2005) apparaît contradictoire avec l'argument relatif à la « *précipitation* » invoqué par la directrice des ressources humaines.

Un complément d'instruction a ultérieurement révélé que deux autres candidates avaient reçu un courrier électronique de Monsieur Z, identique à celui envoyé à la réclamante.

Les trois messages ont été envoyés le même jour, les deux derniers à 11 minutes d'intervalle, caractérisant ainsi, selon la directrice des ressources humaines, la volonté de leur auteur de « *répondre rapidement -certes maladroitement-, à des candidats qui l'avaient personnellement interrogé* ».

L'ensemble de ces éléments ne permet donc pas de caractériser l'existence d'une discrimination.

Il n'en demeure pas moins que la formulation et les termes de la réponse de la société Y à trois candidates, parmi lesquelles Mme X, sont contraires à la loi.

Bien qu'aux dires de la directrice des ressources humaines, la responsabilité en soit entièrement imputable à Monsieur Z, force est de constater que le courrier électronique incriminé était adressé en copie à une autre collaboratrice du service, laquelle ne s'en est apparemment pas formalisée, ce qui pourrait laisser penser que de telles pratiques sont ressenties comme normales au sein de l'entreprise.

En outre, ces pratiques viennent en contradiction avec *l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* signé quelques mois plus tôt par la société Y et les organisations syndicales représentatives, et dont l'article 2 traite spécifiquement de l'égalité en matière de recrutement.

En conséquence, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité décide d'inviter le Président de la haute autorité à rappeler au Président de la société Y les termes des dispositions applicables en matière de discrimination à l'embauche.

Le Collège invite également le Président à appeler l'attention de la société Y sur l'opportunité de mettre en œuvre une action de sensibilisation spécifique à destination de l'ensemble du personnel du service des ressources humaines, et d'en rendre compte à la haute autorité dans les 3 mois.

Le Président

Louis SCHWEITZER