



**EUROPE 1**

**LOUIS SCHWEITZER – Le 30/04/2006 – 09 :06**

***DONAT VIDAL-REVEL***

Bonjour Louis SCHWEITZER.

***LOUIS SCHWEITZER***

Bonjour.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Vous nous parlez ce matin d'une discrimination liée au sexe, et c'est l'histoire de Sophie.

***LOUIS SCHWEITZER***

Sophie a répondu à une annonce pour un poste de cadre des ressources humaines. Elle a été reçue en entretien au mois de juillet 2005. Début septembre, elle reçoit un courrier électronique, on l'informe que sa candidature n'a pas été retenue car, je cite : la direction souhaite masculiniser la fonction ressources humaines, fin de citation.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Masculiniser, cette réponse est-elle une preuve de discrimination ?

***LOUIS SCHWEITZER***

En tout cas c'est un indice, c'est pourquoi la HALDE a décidé d'instruire ce dossier. Elle a pris contact avec la direction de l'entreprise en question, et a demandé les pièces nécessaires pour déterminer s'il y a eu discrimination ou non. La HALDE a examiné ainsi un tableau des 10 candidatures présélectionnées, avec la formation des candidats, leur expérience professionnelle, les dates d'entretien et les commentaires sur les candidatures, les CV des 10 candidats reçus en entretien, l'offre d'emploi telle qu'elle a été diffusée, l'accord sur l'égalité professionnelle signé par cette entreprise. L'entreprise a reçu 165 dossiers, 10 candidatures ont été présélectionnées, 6 femmes et 4 hommes. Un premier entretien a eu lieu, 4 candidatures ont été retenues, 2 femmes et 2 hommes. Pour la finale, 1 homme et 1 femme étaient en balance.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Alors l'employeur n'a pas, a priori, écarté une femme !

***LOUIS SCHWEITZER***

En tout cas, il n'y a pas eu de discrimination manifeste. La HALDE a pourtant poursuivi l'instruction. L'annonce précisait bien qu'il fallait 3 à 5 ans d'expérience dans la gestion des ressources humaines, et que le candidat serait amené à effectuer des tâches de gestion très précises. Le candidat retenu, un homme, correspondait très précisément aux critères qui ont été mentionnés dans l'annonce. Nous avons aussi examiné les commentaires portés sur les dossiers de candidature, les 6 candidats qui ont été écartés après le premier entretien l'ont tous été en raison d'un manque d'expérience professionnelle. La candidature de Sophie répondait moins bien aux critères annoncés que celle du candidat finalement retenu. Par ailleurs, l'entreprise en question a signé un accord avec les organisations syndicales, et s'est engagée dans une vraie politique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Alors pourquoi avoir dit à Sophie qu'on souhaitait masculiniser la

fonction ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Eh bien ! la personne chargée du recrutement a demandé à un collaborateur de répondre aux candidats. Celui-ci a cru bien faire et atténuer la déception des candidats non-retenus, en trouvant un prétexte qui ne remettait pas en cause la compétence professionnelle des candidats éconduits. Ce n'était pas une bonne réaction.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Il n'y a donc pas discrimination !

**LOUIS SCHWEITZER**

A l'évidence, le candidat retenu a été choisi en raison de ses compétences, et il n'y a pas eu discrimination, même si le message adressé à Valérie était discriminatoire. Le Collège a considéré qu'il fallait qu'une telle bévue ne se reproduise plus. Il a formulé une recommandation à cette entreprise, qui rappelle les termes de la loi. Il a demandé à cette entreprise de mettre en œuvre une action de sensibilisation pour l'ensemble du personnel du service des ressources humaines, rappelant les dispositions contre les discriminations. L'entreprise rendra compte de l'application de ces recommandations dans les 3 mois.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Je vous rappelle l'adresse de la HALDE : 11, rue Saint-Georges à Paris, dans le 9<sup>ème</sup> arrondissement. Et puis le rapport annuel de la HAUTE AUTORITE, Louis SCHWEITZER, vous le remettrez ce mardi au président de la République. Merci. FIN{