

---

## Décision du Défenseur des droits n°2022-249

---

### La Défenseure des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

---

Vu le code pénal ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n°2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique ;

Vu la 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 ;

Vu la décision-cadre n°2018-269 du 22 novembre 2018 du Défenseur des droits ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

La Défenseure des droits qui, par décision n°2020-201 du 1<sup>er</sup> décembre 2020, s'est saisie d'office de la pratique des offres d'emploi discriminatoires présentes sur le site web X et de la question de la responsabilité de la société gestionnaire du site concernant ces offres ;

**Prend acte** des modifications apportées par la société Y aux dispositifs de signalement suite à leur rachat du site web X ;

**Prend acte** de l'engagement pris par la société de modifier les visuels de référence afin de se conformer au droit de la non-discrimination, et l'invite à ce titre à formaliser la procédure de création d'annonces d'offres d'emploi en imposant des formulations non discriminatoires ;

**Recommande** à la société Y :

- de supprimer du site web X les annonces discriminatoires encore en ligne ;
- de mettre en place une information préalable aux annonceurs en amont de la publication des offres d'emploi rappelant les dispositions légales applicables en matière de non-discrimination dans le domaine du recrutement et de l'embauche ;
- de filtrer automatiquement les mentions discriminatoires par le biais d'un logiciel ou d'un algorithme comportant des mots clés permettant de repérer toute condition d'embauche discriminatoire ;
- d'intégrer à l'interface du site un bouton permettant d'effectuer un signalement directement depuis la page d'une annonce ;
- d'intégrer à son système de signalement un motif de signalement intitulé « discrimination » ;
- de contrôler systématiquement les profils et contenus publiés y afférent des professionnels de santé ayant déjà fait l'objet d'un premier signalement de discrimination ;
- de prendre les mesures appropriées à l'encontre des professionnels de santé signalés à plusieurs reprises pour des publications discriminatoires pouvant aller jusqu'à la suppression du compte ;

**Demande** à la société Y de lui rendre compte des suites données à ses engagements à l'issue de cette refonte et des modifications apportées au site web X suite à ces recommandations dans un délai de six mois.

Claire HÉDON

**Prise d'acte et recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du  
29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

1. La Défenseure des droits s'est saisie d'office de la pratique des offres d'emploi présentes sur le site web X.

**RAPPEL DES FAITS**

2. Le Défenseur des droits a été saisi à plusieurs reprises par un assistant dentaire qui s'estimait victime de discrimination à l'embauche en raison de son appartenance au sexe masculin. Il dénonçait une pratique discriminatoire généralisée des professionnels relevant de la profession de chirurgien-dentiste.
3. Le 9 octobre 2018, ce réclamant faisait état d'offres d'emploi parues sur le site web X énonçant expressément la mention « recherche assistante dentaire » dans leur intitulé. Ce site, considéré par certains professionnels de la santé comme un site de référence, propose de mettre en relation des internautes notamment dans le domaine de l'emploi, par le biais de petites annonces.
4. Les services du Défenseur des droits avaient alors pris attache avec le gérant et co-fondateur du site web X Monsieur Z et lui avait rappelé le cadre juridique applicable par échange téléphonique le 16 novembre 2018. Ce rappel lui a été confirmé par courriel le 27 novembre 2018.
5. Le Défenseur des droits avait également attiré l'attention de Monsieur Z sur la nécessité d'une certaine vigilance quant au contenu publié sur son site, et lui avait transmis une plaquette éditée par le Défenseur des droits relative à la rédaction des offres d'emploi.
6. Le dossier avait été clos à la suite du désistement du réclamant qui ne souhaitait pas divulguer son identité.
7. Toutefois, comme ce dernier rencontrait de réelles difficultés pour trouver un emploi à proximité de son domicile, il a sollicité une seconde fois le Défenseur des droits au sujet d'autres offres discriminatoires et refus d'embauche fondés sur le sexe.
8. Sa réclamation a alors donné lieu à deux décisions de transactions pénales avec les auteurs des annonces (n° 2020-164 et 165) le 1<sup>er</sup> décembre 2020, qui ont été homologuées par les procureurs de la République territorialement compétents et exécutées.
9. Le même jour, la Défenseure des droits s'est saisie d'office de la problématique des offres d'emploi discriminatoires présentes sur le site web X.
10. Les services du Défenseur des droits ont constaté que de nombreuses offres d'emploi publiées sur le site web X comportent un intitulé et/ou un contenu expressément genrés. En effet, une large majorité des offres d'emploi dans la catégorie « assistant(e) dentaire » sont féminisées, et intitulées « recherche assistante dentaire ».
11. A titre de comparaison, il est également constaté que les offres d'emploi publiées pour des postes dans la catégorie « praticien(ne) » ou dans la catégorie « gestionnaire, coordinateur(rice), directeur(rice) » respectent quasi-unanimement une graphie non genrée dans le titre des annonces, incluant l'accord au féminin et au masculin de l'intitulé des postes et/ou la mention « (H/F) ».

12. Le 9 février 2022, en application de l'article 37 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, un procès-verbal de constat a été dressé par les services du Défenseur des droits. Il ressort de ce procès-verbal que *« sur 30 annonces consultées au total (...) pour le poste d'assistant(e) dentaire :*
  - *23 annonces sont genrées au féminin.*
  - *20 annonces utilisent comme image de référence une photo de femme d'âge jeune. »*
13. Au 9 février 2022, les conditions générales d'utilisation indiquent qu'en qualité d'hébergeur, le site web X *« n'intervient pas dans la rédaction des annonces et ne vérifie pas la légalité, la réalité, la qualité, la conformité ni toute autre caractéristique des objets ou services éventuellement proposés (...) »*. Toutefois, il *« se réserve le droit de retirer du site toute annonce qui serait contraire à la loi, à l'ordre public, aux bonnes mœurs, à l'image du site ou aux attentes de ses visiteurs même si la règle justifiant ce retrait n'est pas évoquée sur le site (...) »*.
14. Ces mêmes conditions générales prévoient que *« l'annonceur s'engage à rédiger son annonce de manière exacte, claire et honnête. Elle doit être en conformité avec les lois et règlements tant pénaux que civils ou commerciaux. Les parties conviennent que l'Annonceur est seul auteur et seul responsable du contenu de ses annonces et des éléments associés. Le contenu de ces annonces n'est en aucun cas le reflet des opinions du site X »*.

## **CADRE ET ANALYSE JURIDIQUE**

### **Sur l'interdiction des discriminations en matière d'embauche**

#### **➤ En matière civile**

15. En droit européen, la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) définit à son article 2 la discrimination directe comme étant *« la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »*.
16. L'article 14 de la directive 2006/54/CE dispose de l'interdiction de toute discrimination concernant *« les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion »*.
17. Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la 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 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 »*.
18. L'article 2 de la même loi interdit *« sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité (...), 2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er en matière (...) d'accès à l'emploi, d'emploi (...). Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; »*
19. Conformément à l'article L1132-1 du code du travail, *« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) 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 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations en raison de son sexe. »*

20. De plus, l'article L1142-1 du code du travail énonce en son premier paragraphe que « *nul ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé. »*
21. Le deuxième paragraphe de l'article L1142-1 ajoute qu'il est prohibé de « *refuser d'embaucher une personne (...) en considération du sexe (...) sur la base de critères de choix différents selon le sexe »*.
22. En outre, l'article L1221-6 du code du travail dispose que les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles du candidat.
23. S'agissant du régime de la preuve applicable en matière de discrimination, l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 et l'article L.1134-1 du code du travail disposent que le candidat à un emploi établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
24. En l'espèce, des offres d'emploi constatées à multiples reprises sur le site web X depuis le mois d'octobre 2018 sont expressément rédigées au féminin. Elles précisent rechercher des « *assistantes dentaires* », subordonnant de manière effective les candidatures et les recrutements pour ce poste au critère du sexe féminin.
25. En conséquence, le fait de subordonner dans des offres d'emploi, sans justification objective, des postes à une condition de sexe constitue un refus d'embauche discriminatoire en violation de l'article 2 de la loi n°2008-496 et des articles L1132-1, L1142-1 et L1221-6 du code du travail.

➤ **En matière pénale**

26. Selon l'article 225-1 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur sexe.
27. L'article 225-2 5° du code pénal interdit la discrimination lorsqu'elle consiste à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur un critère de discrimination visé à l'article 225-1 du même code.
28. L'article 225-4 du code pénal dispose que « *les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 »*.
29. L'infraction de discrimination est établie lorsque les éléments constitutifs du délit sont réunis : d'une part, l'élément matériel, à savoir la distinction ou la différence de traitement opérée entre les personnes physiques à raison d'un ou plusieurs des critères visés à l'article 225-1 du code pénal, d'autre part, l'élément intentionnel, c'est-à-dire la conscience de l'auteur de se livrer à des agissements discriminatoires. Enfin, l'auteur du délit doit être identifié.

30. Le délit de discrimination prévu à l'article 225-2 5° du code pénal est consommé par la seule offre d'emploi discriminatoire quels qu'en soient les effets (Cass. Crim., 30 janvier 1990, n°86-92.690).
31. L'article 225-3 3° du code pénal prévoit que les dispositions de l'article 225-2 du même code, en matière d'embauche, ne sont pas applicables aux discriminations fondées sur un motif mentionné à l'article 225-1, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.
32. En l'espèce, il ressort des termes exprès et incontestables de la formulation des annonces publiées que les offres d'emploi d'« assistantes dentaires » sont subordonnées à la condition explicite du sexe féminin des personnes postulantes.
33. Ce comportement volontairement explicite pourrait dès lors caractériser l'élément matériel et l'élément intentionnel constitutifs de l'infraction de discrimination prohibée par l'article 225-2 5° du code pénal.

### **Sur la responsabilité des opérateurs de plateforme en ligne**

34. Ainsi que le Défenseur des droits l'a déjà relevé<sup>1</sup>, les plateformes ne peuvent pas s'exonérer complètement de leur responsabilité par voie contractuelle.
35. En effet, en leur qualité d'hébergeur, elles sont soumises à un régime de responsabilité atténuée prévu aux articles 6.I.2 et suivants de la loi n°2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique.
36. L'article 6 I.2 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique dispose que *« les personnes physiques ou morales qui assurent, même à titre gratuit, pour mise à disposition du public par des services de communication au public en ligne, le stockage de signaux, d'écrits, d'images, de sons ou de messages de toute nature fournis par des destinataires de ces services ne peuvent pas voir leur responsabilité civile engagée du fait des activités ou des informations stockées à la demande d'un destinataire de ces services si elles n'avaient pas effectivement connaissance de leur caractère illicite ou de faits et circonstances faisant apparaître ce caractère ou si, dès le moment où elles en ont eu cette connaissance, elles ont agi promptement pour retirer ces données ou en rendre l'accès impossible. (...) »*
37. L'article 6 I.3 précise : *« Les personnes visées au 2 ne peuvent voir leur responsabilité pénale engagée à raison des informations stockées à la demande d'un destinataire de ces services si elles n'avaient pas effectivement connaissance de l'activité ou de l'information illicites ou si, dès le moment où elles en ont eu connaissance, elles ont agi promptement pour retirer ces informations ou en rendre l'accès impossible. »*
38. L'article 6 I.5 ajoute : *« La connaissance des faits litigieux est présumée acquise par les personnes désignées au 2 lorsqu'il leur est notifié les éléments suivants :*
  - la date de la notification ;
  - si le notifiant est une personne physique : ses nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance ; si le requérant est une personne morale : sa forme, sa dénomination, son siège social et l'organe qui la représente légalement ;
  - les nom et domicile du destinataire ou, s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination et son siège social ;

<sup>1</sup> Décision-cadre 2018-269 du 22 novembre 2018 ; v. également décisions 2017-036 du 26 janvier 2017 et 2020-004 du 27 janvier 2020

- la description des faits litigieux et leur localisation précise ;
- les motifs pour lesquels le contenu doit être retiré, comprenant la mention des dispositions légales et des justifications de faits ;
- la copie de la correspondance adressée à l'auteur ou à l'éditeur des informations ou activités litigieuses demandant leur interruption, leur retrait ou leur modification, ou la justification de ce que l'auteur ou l'éditeur n'a pu être contacté. »

39. Dans sa décision n° 2004-496 DC du 10 juin 2004, le Conseil constitutionnel a posé une réserve d'interprétation importante en affirmant que « ces dispositions ne sauraient avoir pour effet d'engager la responsabilité d'un hébergeur qui n'a pas retiré une information dénoncée comme illicite par un tiers si celle-ci ne présente pas manifestement un tel caractère ou si son retrait n'a pas été ordonné par un juge ».
40. En conséquence, la responsabilité d'un hébergeur peut donc être engagée dans deux hypothèses :
- lorsque celui-ci ne retire pas promptement un contenu manifestement illicite qui lui a été signalé par un tiers;
  - lorsque celui-ci ne retire pas un contenu dont le retrait a été ordonné par un juge.
41. En application de l'article 6 I. 7. de la loi n°2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique, « les personnes physiques ou morales qui assurent, même à titre gratuit, pour mise à disposition du public par des services de communication au public en ligne le stockage de signaux, d'écrits, d'images, de sons ou de messages de toute nature fournis par des destinataires de ces services, ne sont pas soumises à une obligation générale de surveiller les informations qu'elles transmettent ou stockent, ni à une obligation générale de rechercher des faits ou des circonstances révélant des activités illicites ».
42. Si la loi française n'impose donc pas à un hébergeur de mettre en place un système de filtrage généralisé, rien ne lui interdit en revanche de le faire volontairement. C'est ce que font d'ailleurs de nombreux hébergeurs.
43. L'alinéa 3 de l'article 6 I. 7. de la loi n°2004-575 du 21 juin 2004 exigeant des opérateurs de plateformes en ligne de concourir à la lutte contre la diffusion de certaines infractions en mettant en place un dispositif facilement accessible et visible permettant à toute personne de porter à leur connaissance ces infractions (outil de notification) ne vise cependant pas les articles 225-1 et suivants du code pénal relatifs à l'interdiction des discriminations.
44. De même, ils n'ont pas l'obligation d'informer promptement les autorités publiques compétentes des faits de discrimination dont elles auraient eu connaissance.
45. S'agissant du rôle de l'outil de notification prévu par l'article 6 I. 7 de la loi n°2004-575 du 21 juin 2004, le Forum des droits sur l'internet recommandait déjà en 2005 qu'il « puisse également permettre aux internautes d'exercer leur vigilance sur tout type d'articles pouvant être mis en vente illégalement et de les notifier à la plateforme pour retrait éventuel des annonces correspondantes ». Cet outil peut en effet permettre aux utilisateurs de signaler aux opérateurs de plateforme en ligne des contenus discriminatoires.
46. Dans sa décision-cadre 2018-269 du 22 novembre 2018, le Défenseur des droits avait notamment recommandé aux exploitants de plateformes numériques spécialisées dans l'activité de la mise en relation en ligne des professionnels de santé avec leurs patients de :
- formaliser la procédure de création des profils et de modification du contenu affiché par les professionnels de santé ;
  - créer un système de signalement en prévoyant notamment un motif de signalement intitulé « discrimination » ;

- informer les usagers-patients sur la possibilité de signaler les mentions illicites et les situations discriminatoires y compris les refus de soins dont ils ont été victimes ;
- contrôler systématiquement les profils des professionnels de santé ayant déjà fait l'objet d'un premier signalement de discrimination ;
- prendre les mesures appropriées à l'encontre des professionnels de santé signalés à plusieurs reprises pour des publications discriminatoires pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'abonnement ou la suppression du compte ;
- filtrer automatiquement les mentions discriminatoires par le biais d'un logiciel ou d'un algorithme comportant des mots clés qui permettent de repérer les contenus discriminatoires ;
- diffuser une information sur le principe de non-discrimination et les textes législatifs qui interdisent les comportements discriminatoires par le biais d'une rubrique dédiée.

47. **En l'espèce**, la société X est soumise, en sa qualité d'hébergeur d'annonces, au régime de responsabilité atténuée prévu aux articles 6. I. 2 et suivants de la loi n°2004-575.
48. Le Défenseur des droits a déjà rappelé à la société mise en cause le cadre juridique applicable en matière de rédaction des offres d'emploi, dans le cadre d'un échange téléphonique du 16 novembre 2018 confirmé par courriel du 27 novembre 2018.
49. A la même occasion, il a également attiré l'attention de Monsieur Z sur la nécessité pour les plateformes comme X de faire preuve de vigilance quant au contenu publié sur leur site tout en lui transmettant une plaquette éditée par ses services, relative à la rédaction des offres d'emploi.
50. Il ne saurait en conséquence être opposé en l'espèce l'ignorance de l'existence de telles annonces régulièrement publiées sur le site web X depuis plus de trois ans, ni la méconnaissance de leur caractère manifestement discriminatoire.
51. Toutefois, il est ressorti de la consultation du site web X et du procès-verbal de constat dressé le 9 février 2022 par les services du Défenseur des droits que la société X n'avait pas mis en place de mesures permettant de limiter efficacement le nombre d'annonces à caractère discriminatoire publiées sur son site web.
52. Il n'existait en effet pas de procédure simplifiée de signalement dédiée, dans l'interface du site, des annonces discriminatoires par les usagers, et le site ne mettait pas en garde les annonceurs sur l'interdiction de telles mentions discriminatoires.
53. La majorité des offres d'emploi publiées dans la catégorie « assistant(e) dentaire » demeuraient subordonnées au sexe des candidats, sans qu'il existe de moyen de recours efficace permettant d'en alerter le site X.
54. Par courrier du 20 mai 2022, la Défenseure des droits a adressé à la société X une note récapitulative indiquant qu'elle pourrait considérer, en vertu des articles 6 I.2 et 6 I.3 de la loi n° 2004-57, que l'absence de prévention et de modération par la société X de la publication sur son site web, d'offres d'emploi subordonnées au critère du sexe et son inaction suite aux signalements reçus constituent une discrimination au sens des articles 225-1 et 225-2 du code pénal, de l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 et des articles L1132-1, L1142-1 et L1221-6 du code du travail, et que la société X pourrait voir sa responsabilité engagée en ce sens.
55. La société Y a répondu par courrier recommandé du 4 juillet 2022, informant le Défenseur des droits avoir racheté le fonds de commerce du site X le 1<sup>er</sup> novembre 2021.



56. La société indique par ailleurs :

*« En notre qualité d'éditeur du site web X depuis le 1er novembre 2021, nous avons tout particulièrement veillé à ce que tous les contenus textes publiés nouvellement par nos soins ne soient pas genrés, notamment dans la présentation des catégories d'offres d'emploi, dans les onglets de navigation du site ou dans les critères de recherche pour l'internaute. »*

57. Sur le dispositif de signalement, la société Y transmet les informations suivantes :

- Tout utilisateur du site recevant des mails dans le cadre d'une recherche d'emploi est invité à signaler tout abus à l'adresse [support@X](mailto:support@X) (la société fournit en annexe une capture d'écran d'un mail au pied duquel il y a un message d'avertissement invitant à informer l'équipe du site de toute violation des CGU),
- Tout utilisateur connecté peut signaler un abus directement dans son espace personnel en cliquant sur un bouton « signaler »,
- Tout visiteur du site peut signaler un abus au travers d'une boîte de dialogue toujours visible et disponible 7j/7 avec un lien direct vers un modérateur.

58. La société ajoute en outre avoir déjà entamé *« une refonte globale des visuels de référence pour toutes nos catégories d'annonces afin d'assurer une conformité au cadre juridique traitant de discrimination concernant les conditions d'accès à l'emploi »*, et précise qu'il sera tenu compte des remarques du Défenseur des droits dans le choix des visuels.

59. La société Y conclut qu'au regard du volume d'annonces publiées mensuellement sur le site (environ 2000), la société n'a pas les capacités de *« mettre en place un système de filtrage généralisé permettant de reprendre chaque annonce qui pourrait ne pas se conformer au document officiel d'aide à la rédaction »*, mais qu'elle reste disponible pour échanger sur la base de ces observations *« afin de répondre au mieux aux critères de non-discrimination en matière d'embauche »*.

60. Outre qu'il existe aujourd'hui des systèmes de traitement des données informatiques permettant le filtrage automatique de grands flux d'informations, la société mise en cause n'apporte pas d'élément relatif à une éventuelle mise en garde des annonceurs en amont du processus de publication concernant l'interdiction de mentions discriminatoires dans les offres d'emploi publiées.

61. Il apparaît que la mise en place d'une telle mesure serait de nature à prévenir et limiter la proportion d'offres d'emploi présentant un caractère discriminatoire.

62. Par procès-verbal du 30 janvier 2023, les services du Défenseur des droits constatent que sur un total de 30 offres d'emploi consultées pour des postes d'assistant(e) dentaire, 20 annonces restent seulement genrées au féminin, soit deux annonces sur trois.

63. Ce procès-verbal, dressé près de six mois après la réponse de la société Y à la note récapitulative du Défenseur des droits, révèle que la société n'a pour l'heure pas mis en place de mesures permettant de limiter efficacement le nombre d'annonces à caractère discriminatoire publiées sur son site web, malgré le signalement porté par le Défenseur des droits.

64. En conséquence et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits :

**Prend acte** des modifications apportées par la société Y aux dispositifs de signalement suite à leur rachat du site web X ;

**Prend acte** de l'engagement pris par la société de modifier les visuels de référence afin de se conformer au droit de la non-discrimination, et l'invite à ce titre à formaliser la procédure de création d'annonces d'offres d'emploi en imposant des formulations non discriminatoires ;

**Recommande** à la société Y :

- de supprimer du site web X les annonces discriminatoires encore en ligne ;
- de mettre en place une information préalable aux annonceurs en amont de la publication des offres d'emploi rappelant les dispositions légales applicables en matière de non-discrimination dans le domaine du recrutement et de l'embauche ;
- de filtrer automatiquement les mentions discriminatoires par le biais d'un logiciel ou d'un algorithme comportant des mots clés permettant de repérer toute condition d'embauche discriminatoire ;
- d'intégrer à l'interface du site un bouton permettant d'effectuer un signalement directement depuis la page d'une annonce ;
- d'intégrer à son système de signalement un motif de signalement intitulé « discrimination » ;
- de contrôler systématiquement les profils et contenus publiés y afférent des professionnels de santé ayant déjà fait l'objet d'un premier signalement de discrimination ;
- de prendre les mesures appropriées à l'encontre des professionnels de santé signalés à plusieurs reprises pour des publications discriminatoires pouvant aller jusqu'à la suppression du compte ;

**Demande** à la société Y de lui rendre compte des suites données à ses engagements à l'issue de cette refonte et des modifications apportées au site web X suite à ces recommandations dans un délai de six mois.

Claire HÉDON