

Délibération n°2011-75 du 4 avril 2011

Emploi – Emploi secteur privé – Origine – Recommandation générale

La réclamante estime avoir été écartée d'une procédure d'embauche en raison de son origine. Après avoir candidaté à un poste dans une association basée dans un DOM, la réclamante s'est vue répondre que les candidatures locales seraient privilégiées. Elle n'a finalement pas été embauchée. L'enquête approfondie menée par la haute autorité a permis de démontrer que la candidature de la réclamante avait été écartée en raison de son origine.

Le Collège de la haute autorité recommande à l'association mise en cause de procéder à la mise en place d'une procédure de recrutement transparente et objective et d'en rendre compte dans un délai de 3 mois

Le Collège :

Vu la Constitution,

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 le 7 octobre 2008 par Madame X qui estime avoir été victime de discrimination en raison de son origine dans le cadre d'un recrutement d'éducateur spécialisé au sein de l'association APAJH.

Le 16 septembre 2008, Madame X fait acte de candidature spontanée au poste d'éducatrice spécialisée au sein de l'association (...) APAJH.

Le 30 septembre 2008, elle reçoit un courrier de réponse, signé par le président de l'APAJH, Monsieur S, précisant que sa candidature serait étudiée lors de l'ouverture du Foyer d'hébergement prévue début 2009. Monsieur S ajoute dans ce courrier : « Cependant, peu de poste[s] sont à pourvoir et nous privilégions les candidatures locales pour un meilleur suivi à notre public. ».

Dans le courant du mois de novembre 2008, Madame X est convoquée par l'APAJH à des épreuves de sélection pour le poste d'éducateur spécialisé, qui comprennent un entretien d'une trentaine de minutes ainsi qu'une épreuve écrite destinée à évaluer les connaissances médico-sociales et les capacités rédactionnelles du candidat.

Le 18 décembre 2008, un courrier de refus, signé par Messieurs S et G est envoyé à Madame X, précisant que sa candidature n'a pas été retenue pour la première phase des recrutements,

mais que ses coordonnées sont conservées en vue d'un éventuel nouvel entretien lors de la prochaine session de recrutement prévue en avril 2009.

Madame X n'a jamais été recontactée pour un nouvel entretien de recrutement ni reçu de réponse l'informant du refus clair et définitif de la part de l'APAJH de la recruter. Il lui a seulement été dit par la direction de l'APAJH, à deux reprises, que sa candidature allait éventuellement être positionnée pour un poste à pourvoir ultérieurement, sans plus de précision.

Interrogée par la haute autorité sur les critères de sélection utilisés dans le cadre du recrutement d'éducateurs spécialisés, la direction de l'APAJH fait valoir que les critères pris en considération ont été la qualification du candidat au regard du poste à pourvoir et l'adéquation entre les compétences présumées de la personne et les exigences de la fiche de poste.

Pour justifier la décision de ne pas retenir la candidature de Madame X, la direction de l'APAJH précise, dans son courrier adressé à la haute autorité le 14 septembre 2009, qu'a été « pris en considération un document écrit, qui témoigne d'une méconnaissance totale des associations médico-sociales du pays, le fait que l'APAJH n'est pas une association de parents, une expérience professionnelle exclusive auprès d'enfants et non d'adultes, des capacités écrites moyennes (...) ». Ce document a été rédigé par Madame X lors des épreuves de recrutement organisées par l'APAJH dans le courant du mois de novembre 2008.

Une analyse comparative des Curriculum Vitae des candidats révèle que Madame X justifiait de l'expérience et de la formation nécessaire aux fonctions d'éducateur spécialisé auprès de personnes handicapées.

En effet, entre 2002 et 2003, elle était auxiliaire de vie scolaire auprès d'enfants handicapés. Durant l'année 2003, elle était assistante d'éducation auprès d'adolescents handicapés ou inadaptés. Entre 2004 et 2005, elle a effectué des stages de deux mois à l'Institut d'Education Motrice. En 2006, elle a effectué un stage de 8 mois à l'IEM.

Madame X justifie d'une expérience auprès d'adolescents, acquise lors de son emploi d'assistant d'éducation (2003-2004), puis lors d'un stage au sein de SOS drogue international (2004-2005).

Concernant les deux candidats retenus par l'APAJH au poste d'éducateur spécialisé, Monsieur P justifiait, au moment du recrutement, d'une expérience d'animateur de rue (de 1995 à 2000) et d'agent de développement (de 2000 à 2003), et Madame DP justifiait d'une expérience de 10 ans dans le domaine du secrétariat et de la vente (sans emploi entre 2002 et 2008).

On peut donc légitimement s'interroger sur les raisons pour lesquelles la direction de l'APAJH a reproché à Madame X son manque d'expérience avec les adultes, alors que ce même critère ne semble pas être prépondérant pour Madame DP et Monsieur P qui ne peuvent justifier d'aucune expérience professionnelle auprès d'un public handicapé, jeune ou adulte.

Madame X est la seule, parmi ces candidats, à pouvoir justifier d'une expérience pertinente auprès d'adolescents handicapés.

Enfin, Monsieur P n'était, contrairement à la réclamante, pas titulaire du diplôme d'éducateur spécialisé lors de son recrutement sur ce poste.

Au vu de ces éléments, il apparaît clairement que les critères de recrutement utilisés pour recruter Madame X ont été plus exigeants que pour les deux candidats retenus.

Concernant l'évaluation des connaissances médico-sociales et les capacités rédactionnelles des candidats par le questionnaire, il est impossible de comparer les réponses de Madame X à celles des autres candidats puisque, malgré les demandes de la haute autorité en ce sens, l'APAJH n'a pas transmis les questionnaires remplis par les autres candidats.

Il n'existe aucun doute sur l'origine des candidats retenus pour le poste : le CV de Monsieur P indique qu'il a effectué la totalité de sa scolarité et son parcours professionnel dans le DOM. Quant à Madame DP, elle précise sur son CV qu'elle est née dans le DOM.

Il ressort des éléments transmis par l'APAJH que les CV des candidats ont été annotés de la sorte : « 2 enfants 6 et 10 ans », « arrivé il y [a] 3 semaines », « époux travail[le] ici », « de retour (...) depuis juillet 2008 », « épouse (...) », « épouse AS au CG », « depuis 4 mois à la (...) », « pas de poste, sans entretien » (pour une personne domiciliée (...)). Concernant Madame X, il est inscrit : « mari prof collège (...) », « petite fille 1 an », « parents installés à (...) ».

Ces annotations tendent à montrer l'intérêt porté par les recruteurs sur la situation de famille et l'origine des candidats.

Pour expliquer la réponse adressée à Madame X suite à sa candidature au poste d'éducateur spécialisé, à savoir : « Cependant, peu de poste sont à pourvoir et nous privilégions les candidatures locales pour un meilleur suivi à notre public », la direction de l'APAJH donne à la haute autorité des explications peu convaincantes et pour le moins contradictoires.

En effet, Monsieur S avait précisé, dans un courrier du 5 novembre 2008 qu'il ne faisait pas de lien entre l'origine de la réclamante et le recrutement et que « Par candidatures locales il convient d'entendre candidats présents sur (...) afin de faciliter les entretiens d'embauche d'une part et d'autre part d'avoir connaissance à minima, pour le candidat, de la richesse de l'île dans sa diversité ethnique, sociale, culturelle qui sont des éléments essentiels dans la pertinence et la qualité de l'accompagnement proposé à des personnes en situation de handicap. »

Cependant, il apparaît tout d'abord que Madame X était domiciliée au moment du recrutement à (...) et non en métropole.

Concernant la capacité de Madame X à appréhender la sensibilité à la diversité culturelle (...), l'APAJH est dans l'incapacité de montrer de manière objective les faiblesses de la réclamante sur ce sujet, car elle n'a jamais été évaluée sur ce point.

Il convient de rappeler que l'APAJH a envoyé son courrier précisant que la structure privilégiait les candidatures locales le 30 septembre 2008, soit deux mois avant d'avoir reçu Madame X en entretien.

Il est par conséquent légitime de s'interroger sur la façon dont la direction de l'APAJH a pu évaluer ses connaissances en la matière.

Selon l'article L.1132-1 du code de travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement du fait de son origine.

En l'espèce, les éléments transmis par l'APAJH sont de nature à laisser supposer que Madame X a été écartée d'une procédure de recrutement pour un poste d'éducatrice spécialisée en raison de son origine.

Selon l'article L.1134-1 : « Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi [...] présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte [...]

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. [...] »

Conformément à ces dispositions, lorsque le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, la charge de la preuve repose sur l'employeur à qui il incombe de démontrer que sa décision est fondée sur des éléments étrangers à toute discrimination.

Or, l'APAJH ne fournit aucun élément objectif et étranger à toute discrimination justifiant le fait d'avoir écarté la candidature de Madame X au profit de celles de Monsieur P et de Madame DP. Il convient de rappeler que l'APAJH n'a, en particulier, pas transmis à la haute autorité les questionnaires remplis par ces personnes lors de leurs entretiens d'embauche.

En conséquence, le Collège de la haute autorité :

- considère que le refus d'embauche opposé à Madame X par l'association (...) APAJH est constitutif d'une discrimination à raison de son origine au sens de l'article L. 1132-1 du code de travail ;
- recommande à l'association (...) APAJH de procéder à la mise en place d'une procédure de recrutement transparente et objective fondée sur l'appréciation des compétences professionnelles ;
- demande à ce qu'il lui soit rendu compte du suivi de ses recommandations dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Eric MOLINIÉ