

Un projet de loi va bientôt aboutir à Monaco pour tenter d'interdire les discriminations à l'embauche dans la fonction publique, notamment sur des critères physiques, ce qui manquait jusqu'alors. Anne Eastwood, Haut commissaire à la protection des droits, des libertés et à la médiation, nous explique pourquoi la principauté va légiférer.

PAR CLÉMENT MARTINET

DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

« LE CRITÈRE DE L'APPARENCE EST ENCORE TRÈS INTÉRIORISÉ »

Pour se prémunir contre le risque de discrimination à l'embauche, notamment sur des critères liés à l'apparence physique, le cadre légal manquait en principauté, mais la donne devrait changer. Pour le secteur public, du moins. Selon Anne Eastwood, Haut commissaire à la protection des droits, des libertés et à la médiation, un projet de loi, dans les cartons depuis 2011, est en fin d'examen et devrait sortir dans les six mois [*Monaco Hebdo* bouclait ce numéro le 6 avril 2021 — NDLR]. Ce projet de loi, toujours selon Anne Eastwood, prévoit en effet de réformer le statut des fonctionnaires et d'interdire, légalement, les discriminations à l'embauche, y compris sur des critères physiques.

LA DISCRIMINATION PEU ENCADRÉE PAR LA LOI

Le Haut commissariat aux droits n'a encore jamais été saisi pour des discriminations de ce type. Mais cela ne veut pas dire que certains aspects discriminants sont totalement absents des procédures de recrutement en principauté. Pour rejoindre la sûreté publique, par exemple, des conditions relevant de la taille et l'indice de masse corporelle des candidats et candidates sont encore d'actualité. Même chose chez les pompiers et les carabiniers. Pour devenir carabinier en effet, le candidat devra mesurer entre 1m80 et 2 mètres. Le règle-

**« HORMIS LA
RÉGLEMENTATION
DE 1963 SUR LES
DIFFÉRENCES DE SALAIRE
FONDÉES SUR LE SEXE,
ET CELLE DE 2014
SUR LA PROTECTION
DES PERSONNES
HANDICAPÉES, IL N'Y A
PAS GRAND-CHOSE »**

**ANNE EASTWOOD. HAUT COMMISSAIRE
À LA PROTECTION DES DROITS,
DES LIBERTÉS ET À LA MÉDIATION**

ment assimile les conditions d'aptitudes physiques au critère physique en lui-même, ce qui n'est plus le cas en France. Depuis 2010, sous l'influence du défenseur des droits, anciennement la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), les policiers, les agents de douane et les gardiens de prison ne sont plus tenus de mesurer plus de 1m60 pour se porter candidat. Le ministère du travail français a en effet abrogé certaines conditions d'aptitudes physiques pour se présenter au concours d'entrée. L'indice de masse corporelle n'entre plus en compte non plus. Les candidats sont examinés au cas par cas par un médecin agréé. Depuis 2010, la condition physique est désormais mesurée à partir de tests. Le projet de loi à venir pourra, peut-être, permettre à Monaco de suivre l'exemple français. Anne Eastwood tempère, toutefois : « En France, même avec un cadre légal, le nombre de plaintes reste très faible. » Selon un sondage Ifop, réalisé en 2015 par le défenseur des droits en France, les personnes s'étant déclarées victimes de discrimination à l'embauche l'auraient été selon l'âge, d'abord, pour 35 % d'entre elles, puis seulement selon l'apparence, pour 25 %, et enfin selon l'origine, pour 20 %. « Difficile de les quantifier à Monaco, puisque peu de dispositions en droit les prévoient et les répriment. Hormis la réglementation de 1963 sur les différences de salaire fondées sur le sexe, et celle de 2014 sur la protection des personnes handicapées, il n'y a pas grand-chose. Le projet de loi gouvernemental entamé en 2011 va donc permettre d'avancer sur ce problème. »

UNE AFFAIRE DE MŒURS, AUSSI

Le sujet est-il encore jugé comme trop superficiel pour être abordé sérieusement au sein du débat public ? Est-ce, d'ailleurs, l'une des raisons pour lesquelles le projet de loi en question n'entrera en vigueur que dix ans après les premiers travaux dédiés ? La réponse est complexe car, pour aborder la question des discriminations basées sur le physique, il faut aussi se pencher sur celle des mœurs et de la subjectivité de l'individu : « Le critère de l'apparence est encore très intériorisé. Il est même presque socialement admis que la discrimina-



© Photo Iulian Giurca / Monaco Hebdo.

« ON CONSIDÈRE QUE CE N'EST PLUS UNE DISCRIMINATION SI LA RESTRICTION EST APPROPRIÉE ET PROPORTIONNÉE PAR RAPPORT À L'OBJECTIF VISÉ PAR L'ACTIVITÉ »

ANNE EASTWOOD. HAUT COMMISSAIRE À LA PROTECTION DES DROITS, DES LIBERTÉS ET À LA MÉDIATION

tion physique taise son nom », estime Anne Eastwood. Difficile en effet, de prime abord, de légiférer sur des sujets aussi subjectifs que l'apparence physique sur lesquels les individus se contraignent eux-mêmes. « Même en ayant la volonté de promouvoir l'égalité, certaines entreprises conservent des vieux réflexes au moment de poster leur annonce d'emploi, tellement certains critères sont intégrés aux mœurs. On parlera facilement d'infirmière, au féminin, par exemple, alors

DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE CE QU'EN PENSE LE GOUVERNEMENT PRINCIER

« A Monaco, nous n'avons pas de dispositions visant à assurer la neutralité du traitement des candidatures. Les candidats peuvent fournir au recruteur les informations qu'ils souhaitent sous le format souhaité. S'agissant du cadre légal, en droit, l'apparence physique vise les caractéristiques corporelles d'un individu : traits du visage, silhouette, corpulence, couleur des yeux, de la peau, handicap visible. L'apparence est donc un critère très large, qui peut recouvrir des discriminations fondées sur d'autres critères (la race, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.). On rappellera que la principauté est un Etat de droit où les droits et libertés consacrés par la Constitution s'exercent dans des conditions d'égalité, sans distinction fondée sur ces critères. Monaco est également signataire de plusieurs conventions internationales interdisant les discriminations : la convention européenne des droits de l'homme, la convention internationale de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées, la convention

concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, etc. En droit du travail, tous les salariés à Monaco bénéficient des mêmes conditions de travail, quel que soit leur âge, leur sexe, etc. Certaines formes de discrimination fondées sur le sexe ou le handicap sont expressément prohibées. Ainsi, la loi n° 739 du 16 mars 1963 sur le salaire interdit les différences de salaire discriminatoires, fondées sur le sexe. De même, la loi n° 1410 du 2 décembre 2014 sur la protection, l'autonomie et la promotion des droits et des libertés des personnes handicapées, déclare qu'une personne handicapée ne peut, en raison de son handicap, faire l'objet d'aucune différence injustifiée de traitement, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de promotion professionnelle, ainsi que plus généralement pour l'accès à tout bien ou service. La loi n° 1457 du 12 décembre 2017 permet de sanctionner les faits de harcèlement au travail, qui tiendraient à l'apparence physique. Enfin, toute personne s'estimant victime d'une discrimination injustifiée peut saisir le haut commissariat à la protection des droits, des libertés et à la médiation. En conclusion, le droit monégasque, à la différence du droit français, ne vise pas expressément "l'apparence physique" comme critère de discrimination, mais il sanctionne ces actes de discriminations à travers d'autres critères tels que la race, le sexe, le handicap, etc. »

« IL FAUT S'ORIENTER VERS L'ANONYMISATION DES CANDIDATURES, POUR INFLUENCER LA PRISE DE CONSCIENCE »

ANNE EASTWOOD. HAUT COMMISSAIRE À LA PROTECTION DES DROITS, DES LIBERTÉS ET À LA MÉDIATION

qu'un homme peut très bien proposer sa candidature. » Comment reconnaître alors ce qui relève de la discrimination, de ce qui ne l'est pas ? « La discrimination, sur des critères physiques, s'exprime d'une manière très subtile et subjective. On va, par exemple, prêter des a priori à des candidatures de personnes en surpoids, car on a interprété que ces personnes ne savent soi-disant pas se contrôler, et manqueraient donc d'organisation dans l'exercice de leurs fonctions », explique Anne Eastwood. Il faut aussi nuancer l'apparence du physique : « Dans certains corps de métiers, à Monaco comme en France, on applique des restrictions sur la coiffure et l'habillement pour des raisons d'hygiène, ou pour l'image de l'entreprise lorsque le lien est fort avec la clientèle. Ce sont des exigences particulières et déterminantes, il ne faut donc pas tout mélanger. On considère que ce n'est plus une discrimination si la restriction est appropriée et proportionnée par rapport à l'objectif visé par l'activité. »

LE CV ANONYME, FAUSSE BONNE IDÉE ?

Dans l'attente qu'un cadre légal soit clairement renforcé à Monaco, avec un pouvoir contraignant, les moyens de se prémunir des discriminations sont li-

mités, mais pas inexistantes non plus. Parmi eux, le CV anonyme fait toujours office de rempart. Mais peut-être plus en apparence que dans les faits. En France, la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances avait intégré au code du travail l'idée de rendre obligatoire le CV anonyme, pour les entreprises de plus de 50 salariés. Le but étant d'en faire un outil de lutte contre les discriminations à l'embauche. Mais les décrets qui devaient en préciser les modalités n'ont jamais été publiés par le gouvernement français. Le CV anonyme est donc resté facultatif. C'était pourtant une « bonne idée » selon Anne Eastwood, qui recommande de l'appliquer à Monaco : « Il faut s'orienter vers l'anonymisation des candidatures, pour influencer la prise de conscience. Nous sommes toujours étonnés de recevoir chez nous autant de CV dans lesquels les candidats affichent leurs photos et leur date de naissance, alors que nous sommes particulièrement sensibles aux questions d'égalité de traitement des candidatures. La photo est superflue sur un CV. Mais elle peut avoir une incidence, non volontaire, sur l'avis que l'on va se faire d'une candidature. » Reste aux candidates, ou aux candidats, d'en faire le choix.

martinet.monacohebdo@groupecaroli.mc

[@MartinetClem](https://twitter.com/MartinetClem)