



Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com

ScienceDirect

Procedia - Sciences sociales et comportementales 166 (2015) 12 - 17

Procedia
Social and Behavioral Sciences

Conférence internationale sur la transformation des paradigmes de recherche en sciences sociales 2014

Problèmes de discrimination dans le processus de sélection du personnel

Krinitcyna ZV ^{une *}, Menshikova EV ^{une}

^{une} Tomsk Polytechnic University, Tomsk, 634050, Russie

Abstrait

Le document examine le concept de discrimination dans l'emploi et ses types, en fonction des causes. Une analyse des problèmes sociaux (sexe et âge) et psychologiques (appartenance raciale et religieuse, handicap) de discrimination est donnée. Les conséquences de la discrimination du point de vue de l'employé et du employeur sont considérés. La situation défavorable en Russie en termes de niveaux élevés de discrimination est illustrée. La principale tendance objective, qui conduira inévitablement à la réduction de la discrimination sur le marché du travail, est évacuée.

© 2014 Les auteurs. Edité par Elsevier Ltd.

© 2015 Les auteurs. Publié par Elsevier Ltd. Il s'agit d'un article en libre accès sous la licence CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

). Examen par les pairs sous la responsabilité de l'Université polytechnique de Tomsk.

Sélection et examen par les pairs sous la responsabilité de Tomsk Polytechnic University

Mots clés: marché du travail, origine nationale, croyances religieuses, droits à la garantie, harcèlement, personnes handicapées, culture organisationnelle, environnement de travail, valeurs, personnalité, employeur, emploi, demandeur d'emploi.

1. introduction

La discrimination en tant qu'égalité des chances des travailleurs ayant des performances égales sur le marché du travail est un phénomène. Par définition de la Convention C111 de l'OIT «Discrimination (emploi et profession)», le terme «discrimination» comprend «toute distinction, exclusion ou préférence La base de la race, de la couleur, du sexe, de la religion, de l'opinion politique, de l'ascendance nationale ou de l'origine sociale, qui a pour effet d'annuler ou de compromettre l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession ». Toute distinction, exclusion ou préférence dans le respect d'un emploi particulier sur la base de ses exigences spécifiques, n'est pas considéré comme une discrimination. En Russie, ce problème n'est étudié que récemment, tandis que la discrimination à l'étranger sur le marché du travail est depuis longtemps un objet de recherche très proche. La discrimination se manifeste particulièrement aiguë dans le processus de sélection des candidats par les employeurs.

2. Types de discrimination sur le marché du travail

* Auteur correspondant: Krinitcyna ZV Tél.: + 7-903-914-3262

Adresse e-mail: zoya.tpu@gmail.com

En étudiant les causes de la discrimination dans l'emploi, nous pouvons distinguer ses quatre types: modèle de discrimination du goût; discrimination statistique; discrimination sur la base d'un pouvoir de monopsonne, discrimination sur la base de la ségrégation professionnelle.

- Le modèle de discrimination du goût (modèle du «goût employeur» de Becker) est basé sur le travail de Gary Becker et développe l'idée que certains travailleurs, employeurs ou clients ne veulent pas travailler avec ou entrer en contact avec des membres d'autres groupes raciaux ou avec des femmes. Aucune explication n'est donnée pour expliquer. Il existe plutôt un préjugé, mais plutôt un «goût» ou une préférence contre les personnes groupes défavorisés et que ce goût peut être traité exactement de la même manière que les économistes analyseraient les préférences individuelles entre les biens et les services.
- La discrimination statistique est l'orientation de l'employeur sur des données résumées sur les performances possibles d'un groupe particulier, par exemple les hommes et les femmes. Le candidat dans la sélection d'un emploi fixera le salaire qui correspond à la valeur de la productivité moyenne, bien que la performance individuelle du candidat soit différente de sa valeur dans ce groupe.
- La discrimination fondée sur le pouvoir de monopsonne de l'employeur repose sur l'idée d'un seul acheteur, un monopsoniste, qui fixe les salaires en dessous du produit du revenu marginal. Plus l'offre de travail est inélastique, plus les salaires sont bas par rapport à la productivité. En différenciant les salaires entre les groupes ayant différentes élasticités de l'offre de travail, le monopsoniste peut obtenir des bénéfices plus élevés. Le sexe est l'une des dimensions selon lesquelles l'employeur peut discriminer. Si l'offre de travail des femmes est plus inélastique que l'offre de travail des hommes, les femmes gagneront moins que les hommes par rapport à leur productivité et seront donc confrontées à un niveau d'exploitation plus élevé sur le marché du travail.
- La ségrégation professionnelle est une forme de discrimination très dangereuse dans la société, car les représentants des différents groupes de travailleurs ont un accès inégal aux différents types d'activité professionnelle: les professions sont verrouillées entre les hommes et les femmes, entre les nouveaux arrivants et les locaux. Le danger est que la ségrégation professionnelle soit durable et ait un caractère à long terme et qu'elle reprendra dans les nouvelles générations. Dans l'économie russe moderne, selon les données de Rosstat, les femmes constituent un peu plus de la moitié de employé. Cependant, dans les domaines «féminins» traditionnels, leur représentation est beaucoup plus élevée: éducation - 81,2%, santé - 79,7%, hôtellerie et restauration - 77,6%, commerce - 62,6%.

3. Discrimination sociale et psychologique

De nombreux chercheurs proposent une typologie de la discrimination à l'emploi basée sur les facteurs qui influencent son émergence: la discrimination sociale et psychologique.

3.1. Discrimination sociale

La discrimination sociale est associée aux différences de sexe et d'âge des groupes de travailleurs. La discrimination fondée sur le sexe fait référence à la pratique d'accorder ou de refuser des droits ou privilèges à une personne en fonction de son sexe. Dans certaines sociétés, cette pratique existe depuis longtemps et est acceptable pour les deux sexes. Certains groupes religieux embrassent la discrimination sexuelle dans le cadre de leur dogme. Cependant, dans la plupart des pays industrialisés, il est soit illégal, soit généralement considéré comme inapproprié. La Russie moderne est encore caractérisée par certaines traditions patriarcales qui acceptent et déclarent la position subordonnée des femmes. Ces vues sont transmises par la tradition, la culture et les valeurs. La discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail viole l'allocation d'efficacité Pareto des ressources en main-d'œuvre dans l'économie et entraîne des pertes de 5 à 10% du PIB (Mazin AL, 2003).

La nature des manifestations de discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail peut être objective et subjective. La nature objective de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail est liée à leurs rôles familiaux et reproductifs. Les femmes ont moins de temps et d'occasions de faire carrière, de travailler sans interruption, de travailler selon des horaires serrés et d'effectuer des heures supplémentaires. **Le caractère subjectif de la discrimination à l'égard des femmes est associé au préjudice de l'emploi fondés sur l'hypothèse que «la femme est le pire des travailleurs», et cela**

l'évaluation n'a rien à voir avec les caractéristiques professionnelles propres aux femmes. Par conséquent, la préférence dans l'embauche est donnée à l'homme, les femmes sont souvent licenciées en premier, l'avancement professionnel des femmes est également limité.

Une femme est un employé plus indésirable qu'un homme. Il est prouvé que la plupart des employeurs (et, en règle générale, ils sont représentés par des hommes) préfèrent embaucher des hommes et montrer des préjugés contre les travailleuses (Jerenberg R. et Smith R., 2014). De plus, la femme est souvent employée aux postes les moins bien payés, et si le poste est le même que celui des hommes, le salaire sera inférieur. L'industrie qui a concentré la main-d'œuvre féminine peut être caractérisée par **salaires que les mêmes industries «homme», et e L'écart est énorme. Par exemple, l'industrie pétrolière et gazière a un emploi masculin prédominant. Le salaire moyen dans ce domaine est 360 fois supérieur au salaire moyen du pays (Sillatse GG, 2009).**

Le forum économique mondial a élaboré une nouvelle notation de la discrimination fondée sur le sexe dans les pays: Global Gender Gap Report pour 2013. La Russie occupait la 61e place - deux positions de moins qu'en 2012. Les participants ont été notés sur une échelle de 1 à 0. Un signifie l'égalité absolue, mais elle n'est encore atteinte par personne. Avec l'indice de 0,87 à la première place pour la cinquième fois, c'était l'Islande. Le niveau russe était estimé à 0,7. Le niveau de discrimination a été évalué en fonction de la présence des femmes sur le marché du travail, de l'accès à l'éducation et aux services de santé, de la participation des femmes à la politique.

Si les obstacles à l'éducation pour les femmes sont presque surmontés dans le monde, l'égalité en politique et en affaires n'est toujours pas atteinte. De plus, nous sommes toujours confrontés à des problèmes d'égalité sur le marché du travail. Selon l'indice de présence des femmes sur le marché, la Fédération de Russie se situe à la 36e place et la part des femmes dans les postes de supervision est même à la 21e place, mais l'écart salarial est toujours à la 83e place dans les notations. Cependant, des changements positifs se produisent. Cet été, la Douma d'État a adopté une loi interdisant la discrimination fondée sur le sexe et l'âge dans les annonces d'emploi. En raison de cette loi, toutes les sociétés de recrutement ont dû supprimer les

domaines de postes vacants. Pourtant, l'opinion des employeurs sur le fait que, par exam le, une femme avec des enfants apportera de la compagnie moins bonne que l'homme, la loi n'a pas encore pu changer.

La discrimination fondée sur l'âge est également courante en Russie. Le sociologue de Saratov TV Smirnova a enquêté sur la situation du marché du travail des personnes âgées dans 19 entreprises de la ville. Principales constatations: la majorité des entreprises de la région pratiquent la discrimination à l'encontre des salariés de l'âge de la retraite et de la préretraite; jusqu'à 70% des entreprises enquêtées pratiquent le déplacement d'employés âgés; la plus grande part des retraités est identifiée dans les entreprises à gros travaux physiques et à bas salaires.

En 1982, le célèbre scientifique Laurig (EAMosakova, 2012) a constaté qu'avec l'âge, la personne accumule de l'expérience, du professionnalisme, de l'indépendance et la capacité d'avoir une vision avant-gardiste, la capacité de communiquer de manière constructive et de coopérer avec les gens, et il y a une confiance croissante dans les tâches, la précision de leurs performances, la fiabilité et la responsabilité, la cohérence et l'équilibre. Cependant, certaines compétences s'aggravent telles que la force musculaire, la vitesse de perception et de traitement de l'information, la capacité de voir, d'entendre et de toucher, la capacité de réagir et de garder quelque chose en mémoire à court terme, la capacité d'exécuter des concepts abstraits et abstraits. penser en général. Dans le même temps, les personnes âgées ont amélioré certaines capacités dans le domaine mental.

Il faut également tenir compte de la tendance démographique: le déclin de la population en âge de travailler, l'augmentation de l'espérance de vie, le vieillissement de la population. Cela entraînera une pénurie de main-d'œuvre jeune et une augmentation de l'âge de travailler. Cela signifie que l'âge moyen non seulement du travail, mais aussi des employés potentiels augmentera régulièrement. Elle est connue depuis longtemps en Europe, où les travailleurs de 50 à 60 ans sont traités avec beaucoup de respect. La Russie attend la même chose. Ainsi, les entreprises qui refuseront de pratiquer la discrimination fondée sur l'âge lors de l'embauche gagneront inévitablement sur le marché du travail.

Il n'y a, bien sûr, aucune restriction sur l'embauche liée à l'âge du demandeur dans la loi. Et le refus de l'homme qui a atteint l'âge mûr, sur cette base, est totalement illégal. Cependant, de tels échecs sont assez courants. Environ 20% des Russes se sont vu refuser un emploi en raison de leur âge et plus du tiers des

la population avait entendu parler de tels cas par leurs proches et amis. En témoignent les résultats de la dernière **sondage de la Fondation «Opinion publique» (POF)**. Le plus souvent, la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi se produit pour les citoyens de 46 à 60 ans, mais les jeunes en font parfois l'expérience. Les experts du marché du travail estiment que le groupe de travailleurs le plus discriminé est celui des femmes de plus de 40 ans vivant dans la province.

3.2. Discrimination psychologique

La discrimination est dangereuse pour la société dans son ensemble et pour chaque entreprise séparément. L'inégalité sur le marché du travail dans le processus de sélection du personnel entraîne des avantages injustes. Cette situation sape la motivation des travailleurs à travailler, crée du stress et réduit les sentiments d'estime de soi des employés, ce qui entraîne à son tour une baisse de la productivité et de la compétitivité de l'entreprise.

Les facteurs psychologiques de discrimination sont les suivants:

- nationalité (race);
- croyances religieuses;
- l'orientation sexuelle;
- handicap (santé).

La discrimination sur le lieu de travail sur la base de ces facteurs peut survenir lors du recrutement et de la sélection du personnel; les termes, conditions et avantages offerts dans le cadre d'un emploi; la possibilité de choisir les programmes de formation du personnel; rotation, promotion ou licenciement du personnel.

Discrimination fondée sur la nationalité comprend le refus d'embaucher ou de promouvoir la personne en raison de son appartenance à un groupe ethnique particulier, de son origine nationale, de son accent ou parce que cette personne est mariée avec une personne d'une origine nationale particulière. Ce type de discrimination se manifeste dans la poursuite d'un employé en raison de caractéristiques culturelles, du style et des vêtements ou de la couleur de la peau. Selon des études, le discrédit national (racial) est vécu par 3% des candidats au poste (Kelly Services, 2006). Ce type de discrimination est plus courant pour les personnes d'origine du Moyen-Orient, d'Asie centrale et du Sud (Interregional Trade Union Working Association, 2013) (Centre pour les droits sociaux et du travail) qui, plus souvent que d'autres, se voient refuser un emploi et sont soumises au harcèlement au travail, qui peut inclure le ridicule, des blagues sur leur groupe racial, commentaires désobligeants sur leur culture, etc. Le harcèlement peut être causé à la fois par la direction et par les employés, les clients, les clients de l'entreprise. Il arrive souvent que l'environnement de travail racialement hostile se caractérise par diverses insinuations et harcèlements en raison de la nationalité et il fait partie de la culture acceptée de l'organisation. L'employeur doit en être conscient et les personnes doivent avoir le droit de porter plainte, même si ces actes ne sont pas spécifiquement axés sur elles. La culture raciale hostile de l'organisation sape les normes de conduite au sein de la zone de travail, ce qui pourrait nuire au bien-être de l'individu ou du groupe et dégrader la performance globale du personnel. Il arrive souvent que l'environnement de travail racialement hostile se caractérise par diverses insinuations et harcèlements en raison de la nationalité et il fait partie de la culture acceptée de l'organisation. L'employeur doit en être conscient et les personnes doivent avoir le droit de porter plainte, même si ces actes ne sont pas spécifiquement axés sur elles. La culture raciale hostile de l'organisation sape les normes de conduite au sein de la zone de travail, ce qui pourrait nuire au bien-être de l'individu ou du groupe et dégrader la performance globale du personnel. Il arrive souvent que l'environnement de travail racialement hostile se caractérise par diverses insinuations et harcèlements en raison de la nationalité et il fait partie de la culture acceptée de l'organisation. L'employeur doit en être conscient et les personnes doivent avoir le droit de porter plainte, même si ces actes ne sont pas spécifiquement axés sur elles. La culture raciale hostile de l'organisation sape les normes de conduite au sein de la zone de travail, ce qui pourrait nuire au bien-être de l'individu ou du groupe et

Ainsi, pour la formation d'un environnement de production efficace, l'identité nationale ne devrait pas interférer avec le recrutement de personnel formé professionnellement et, à notre avis, l'employeur ne peut exiger que les employés parlent couramment la langue courante dans l'organisation et nécessaire à l'efficacité. travail. Le chef ne peut pas fonder la décision d'embauche sur l'accent du demandeur, si cet accent n'interfère pas sérieusement avec la productivité du salarié.

La discrimination fondée sur les croyances religieuses est souvent basée sur la nationalité . Les dirigeants craignent que les employés de fortes croyances religieuses peuvent avoir un impact négatif sur les autres employés, les engageant dans des enseignements et une vision du monde religieux, des cérémonies religieuses, etc. qui peuvent distraire les employés de leur travail principal. Le harcèlement peut se produire, par exemple, sous la forme de remarques offensantes sur les croyances et pratiques religieuses d'une personne, l'interdiction de porter des signes de différences religieuses et des vêtements religieux, ou tout simplement rejet de la cession de l'employé au poste associé aux relations avec les clients ou les partenaires.

L'absence de discrimination fondée sur les croyances religieuses dans l'organisation moderne doit supposer le respect des droits individuels, la formation d'un environnement de travail positif grâce à une adaptation raisonnable des croyances religieuses de l'individu. Cela signifie que l'employeur peut exiger des ajustements dans l'horaire de travail et l'environnement qui permettront à l'employé de pratiquer sa religion. Si cela ne cause pas de difficultés excessives,

un environnement doit être créé au sein de l'organisation qui permet à une personne d'adhérer à ses normes et valeurs, qui peuvent être exprimées par le port de couvre-chefs spéciaux (par exemple, des kippas juives ou des foulards musulmans), par le biais du port de vêtements religieux et en pratiquant l'interdiction religieuse pour certains types de vêtements (par exemple les pantalons pour femmes ou les mini-jupes). Mais l'employeur peut nier la manifestation de croyances religieuses dans l'organisation si cela entraîne des coûts excessifs, compromet la sécurité sur le lieu de travail, réduit l'efficacité du travail ou porte atteinte aux droits des autres employés.

La persécution fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est un autre facteur de discrimination à l'égard de l'emploi, du transfert de poste ou de l'avancement professionnel. Le centre de recherche du portail Superjob.ru a mené une étude sur la des questionnaires attitude envers «l'orientation sexuelle non traditionnelle» (2012). Les employeurs et les employés ont été interrogés sur leur propension à discriminer les personnes en emploi et dans le processus de travail en commun. La première question était "refusez-vous le demandeur si vous savez qu'il était gay?" 25% des employeurs ont répondu par l'affirmative. Si la direction de l'institution prend connaissance d'un employé homosexuel, des mesures sont souvent prises pour s'assurer que cet employé sera éliminé. Les employeurs n'expliquent pas le motif du licenciement par le fait que la personne est homosexuelle et trouvent des raisons de prouver l'incompétence professionnelle.

Les personnes de toutes les orientations sexuelles méritent d'être traitées avec respect. La grande majorité des personnes confrontées à ce type de discrimination ne réclament pas certains privilèges ou droits spéciaux, mais contredisent seulement les convictions personnelles des dirigeants qui sont contraires aux valeurs du demandeur.

Un autre phénomène d'embauche courant est la discrimination fondée sur le handicap ou l'état de santé. Par rapport aux autres groupes sociaux décrits ci-dessus, les personnes handicapées rencontrent les plus grandes difficultés dans le processus de mise en œuvre d'un droit au travail formellement égal. La discrimination multiple dans l'emploi touche les femmes handicapées, les personnes handicapées dans les groupes plus âgés (O. Pariagina, 2007). De nombreux employeurs considèrent les personnes handicapées comme un fardeau pour l'entreprise. Cela se produit souvent psychologiquement en raison du manque de compréhension des personnes handicapées, de leurs besoins et de leurs opportunités. Ainsi, l'emploi de personnes handicapées se déroule toujours moins favorablement que le même processus pour une personne non handicapée dans des conditions similaires. cependant,

Pour éviter la discrimination fondée sur le handicap dans le processus de sélection du personnel, lors de l'entretien initial (avant l'invitation à l'emploi), il y a certaines questions que l'employeur ne peut pas poser. Bien entendu, l'employeur peut interroger le demandeur sur son expérience professionnelle, ses qualifications et sa formation sur la base des exigences du travail.

Cependant, il vaut mieux éviter les questions suivantes:

- Avez-vous un handicap?
- Pourquoi avez-vous besoin d'un fauteuil roulant?
- Avez-vous déjà reçu des indemnités?
- Utilisez-vous des médicaments?
- Pourquoi avez-vous consacré autant de temps libre à votre dernier emploi?

Toute question pertinente concernant le handicap ne peut être posée qu'après une offre d'emploi conditionnelle. À ce stade, l'employeur peut déterminer quelles conditions ou installations supplémentaires peuvent être accordées aux personnes handicapées. Si le demandeur soumet son handicap à la discussion lors de l'entretien, l'employeur peut s'interroger sur son lien avec les responsabilités professionnelles.

L'emploi des personnes handicapées est compliqué par le fait que la plupart d'entre elles ont besoin de conditions spéciales. Dans certains cas, l'employeur peut avoir besoin de faire quelques changements dans le lieu de travail afin que l'employé puisse faire le travail, par exemple en fournissant un écran d'ordinateur accru ou en installant des rampes. En outre, l'employeur peut aider une personne handicapée à créer un environnement propice au travail en lui accordant les conditions dans lesquelles l'employé peut exercer plus efficacement les fonctions de base.

Cela peut inclure:

- travail à distance;
- l'adaptation des équipements ou des installations;
- l'ajustement de l'horaire ou de la structure du poste du salarié;

- réaffectation d'un employé à un autre poste disponible.

Si de telles mesures représentent un lourd fardeau pour l'employeur - par exemple si elles sont trop coûteuses ou prennent trop de temps, l'employeur n'est pas obligé de les fournir.

Les employeurs doivent veiller à mettre en œuvre des stratégies conçues pour prévenir la discrimination dans le recrutement et la sélection du personnel; détermination des salaires; formation et perfectionnement du personnel; le choix du poste à promouvoir; anti-harcèlement et anti-oppression.

Références

Mazin AL (2003) Marché du travail russe: les aspects institutionnels et microéconomiques du fonctionnement. N.Novgorod: Izd-vo NIMB, 360 p. (en russe)

Jerenberg R., Smith R. (2014) Modern Labour Economics: Theory and Public Policy, 12 / E, 688 p. Sillatse GG (2009) La discrimination sociale à l'égard des femmes comme objet d'analyse sociologique, *Sociologicheskie issledovanija*. N° 12, 120 p. (en russe)

EAMosakova (2012) Discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail mondial. Monographie, M.: MAKS Press, 209 p. (en russe) Kelly Services (2006), disponible sur: http://www.apsc.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=2194 (en russe) Interregional Trade Union Working Association (2013), disponible sur: <http://mpira.info/yurist/sudprakt/1358-Diskriminaciia-po-nacionalnomu-priznaku-pri-prieme-na-rabotu-YUristi-CSTP-viigrali-delo> (en russe)

Centre pour les droits sociaux et du travail, disponible sur: <http://trudprava.ru/base/faq/362> (en russe)

Différentes orientations sexuelles et leurs conséquences (2012), disponible sur: <http://kdpconsulting.ru/stati-i-materiali/1575-netradicionnaya-seksualnaya-orientaciya-i-ee-posledstviya.html> (en russe)

O. Pariagina (2007) " Personnes handicapées: emploi et discrimination ", *Gestion des ressources humaines*, non. 6, disponible sur: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1069> (en russe)