



## Pas à pas... prévenir les discriminations

# Choisir une assistante maternelle... en fonction du lieu de résidence

Gaëlle Donnard

MME B. EST RESPONSABLE D'UN RELAIS D'ASSISTANT-E-S MATERNEL-LE-S (RAM). LA ZONE D'IMPLANTATION DU RAM SE SITUE ENTRE DEUX QUARTIERS : UN QUARTIER MIXTE SOCIALEMENT ET UN QUARTIER POPULAIRE INSCRIT COMME « QUARTIER PRIORITAIRE DE LA POLITIQUE DE LA VILLE ». MME B. ACCUEILLE LES PARENTS DE NOÉ, ÂGÉ DE 4 MOIS, QUI SONT À LA RECHERCHE D'UN-E ASSISTANT-E MATERNEL-LE. ELLE LEUR TRANSMET LA LISTE DES PROFESSIONNEL-LE-S AGRÉÉ-E-S. ILS LUI DEMANDENT DE LES ORIENTER, PARMIS CETTE LISTE, VERS « UNE À DEUX PERSONNES BIEN ». ILS LUI FONT PART DE LEUR SOUHAIT « D'ÉVITER UNE ASSISTANTE MATERNELLE HABITANT LA CITÉ D'À CÔTÉ ».

### Quelle lecture faire de la situation ?

Une discrimination se définit comme une différence de traitement entre deux personnes ou groupes, placés dans une situation comparable, sur la base d'un critère considéré comme illégitime et interdit par la loi, entraînant un préjudice pour la personne ou le groupe considéré. Elle peut prendre différentes formes : directe, indirecte, systémique<sup>1</sup>.

Les questions clés à se poser, dans cette situation, sont :

- Ces parents qui veulent sélectionner un-e assistant-e maternel-le sur la base de son lieu d'habitation commettent-ils une discrimination ?
- Quelle réponse peut leur faire la responsable du RAM ?
- Quelles actions peuvent être mises en œuvre pour lever les freins à l'emploi d'assistant-te-s maternel-le-s installé-e-s dans des quartiers populaires inscrits comme « quartier prioritaire de la politique de la ville » ?

### Analyse de la situation...

Des parents font part à une responsable de RAM d'une volonté de recruter un-e assistant-e maternel-le « en évitant la cité d'à côté ». D'un point de vue juridique, sélectionner un-e assistant-e



CHARGÉE  
DE MISSION  
PRÉVENTION DES  
DISCRIMINATIONS,  
OBSERVATOIRE  
RÉGIONAL  
DE L'INTÉGRATION  
ET DE LA VILLE  
Gaëlle Donnard

ILLUSTRATION  
Pascale Muppa

maternel-le sur la base de son lieu de résidence relève-t-elle d'une discrimination ?

Cette situation relève d'un fort risque de discrimination fondée sur le critère du lieu de résidence. Le code du travail<sup>2</sup> interdit « d'écarter une personne d'une procédure de recrutement en raison de son lieu de résidence ». Ces parents n'ont donc pas « encore » commis de discrimination au sens légal, car ils n'ont pas démarré leur procédure d'embauche et n'ont pas opposé un refus à un-e candidat-e. Mais ils font part d'une intention de sélectionner sur la base d'un critère interdit.

Ces parents pourraient-ils justifier leur décision ? Le code du travail autorise certaines différences de traitement, fondées sur un critère discriminatoire comme le lieu de résidence, si « ces différences de traitement répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, si l'objectif poursuivi par cette différence de traitement est légitime et si l'exigence est proportionnée ».

Sélectionner sur la base du lieu d'habitation pourrait-il se justifier dans le cadre de la recherche d'un mode d'accueil pour son enfant ? D'une part, le critère de proximité géographique (proche de la maison ou du lieu de travail d'un des parents) est un des critères dans la sélection d'un mode d'accueil (collectif ou individuel). Cette dimension renvoie à l'organisation familiale qui peut justifier l'utilisation d'un tel critère. D'autre part, dans le cadre de l'accueil individuel, le domicile de l'assistant-e maternel-le fait partie intégrante des conditions d'accueil de l'enfant et de la qualité de cet accueil pour les parents. Cette dimension renvoie alors à une dimension très subjective : celle de ses propres représentations autour de ce qu'est un accueil de qualité et d'un domicile répondant aux exigences que l'on se fixe. Les représentations négatives attachées à certains quartiers constituent alors un frein réel pour l'embauche des personnes y résidant.

Sélectionner sur le critère du lieu de résidence peut donc être constitutif d'une discrimination si, à compétences égales, des parents écartent ou refusent un-e candidat-e uniquement sur la base de ce critère, sans prendre en compte les compétences réelles de la personne et sans pouvoir justifier leur décision sur la base de critères objectifs.

## Pour aller plus loin...

D'après le guide référentiel sur les RAM<sup>3</sup>, le ou la responsable de RAM a, entre autres, pour mission d'informer les parents sur l'ensemble des modes d'accueil existant sur le territoire, de leur délivrer une information générale en droit du travail, de les sensibiliser à leur rôle d'employeur et aux obligations qui en découlent. Que ce soit dans la mise en relation de l'offre et la demande d'accueil ou dans l'information et l'accompagnement de la relation employeur/salarié, il ou elle doit faire preuve de neutralité.

Dans ce cas, il s'agit pour la responsable du RAM d'attirer l'attention des parents sur le fait que, dès le moment où ils recherchent un-e assistant-e maternel-le, ils relèvent d'un nouveau rôle social : celui de particulier employeur, soumis à une législation qui interdit notamment de discriminer. Mais cet argument juridique ne prend pas forcément sens dans les métiers de services directs aux personnes. En effet, les individus se sentent libres de choisir qui ils veulent, « ce n'est pas de la discrimination. » Il s'agit donc aussi de comprendre les freins objectifs et subjectifs des parents pour lever ces derniers et favoriser la rencontre avec des candidat-e-s qui ne rentrent pas forcément dans leurs critères de départ.

Des initiatives de différentes natures peuvent aller dans ce sens : proposer des espaces de rencontre qui neutralisent les critères de discrimination (exemple l'atelier musical permettant aux parents et assistant-e-s maternel-le-s de se rencontrer) ; lancer une enquête auprès de parents et d'assistant-e-s maternel-le-s pour comprendre les ressorts du choix ; mener des projets avec les assistant-e-s maternel-le-s pour se faire connaître auprès des parents utilisant des canaux plus « originaux » que la simple liste. De manière plus globale, cette situation pose l'enjeu des freins plus structurels (situation économique de ces quartiers avec un taux de chômage plus élevé, stigmatisation et image dégradée...) relatifs à l'emploi des assistant-e-s maternel-le-s habitant dans des quartiers inscrits comme quartiers prioritaires de la politique de la ville. ■

## NOTES

1 // Pour les définitions des différentes formes de discriminations voir : Donnard, G., *La participation au comité d'établissement*. in *Le Furet* n°77, Rubrique « Clefs pour l'égalité », juin 2015, p 51

2 // Article L. 1132-1

3 // Caisse d'allocations familiales, 2014. *Guide référentiel Relais assistants maternels*.