

Le stage est une période d'apprentissage, de formation ou de perfectionnement dans une entreprise, un service ou une association qui permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant, qui conserve ce statut, une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers.

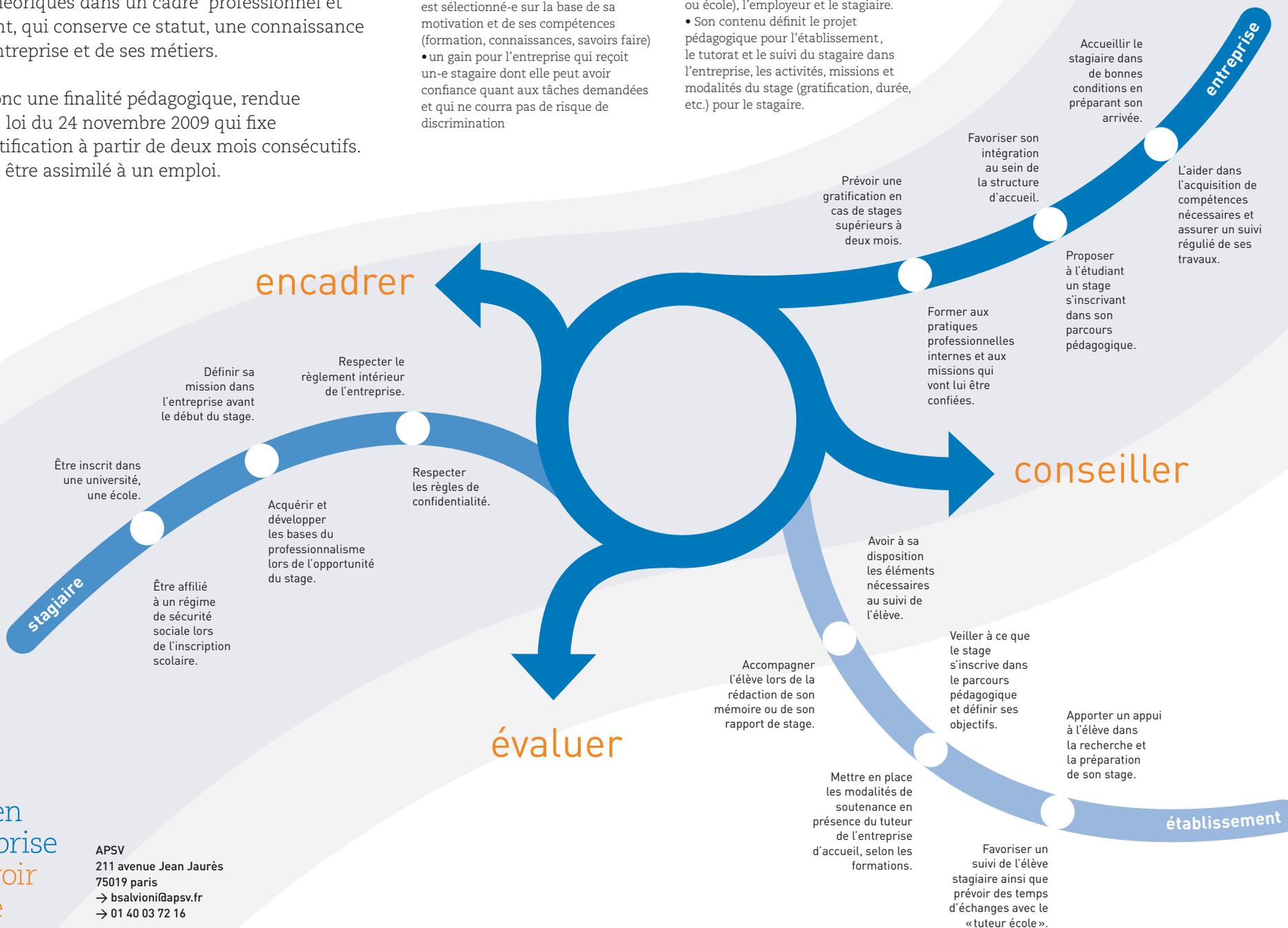
Les stages ont donc une finalité pédagogique, rendue obligatoire par la loi du 24 novembre 2009 qui fixe également la gratification à partir de deux mois consécutifs. Un stage ne peut être assimilé à un emploi.

La sélection du candidat doit s'opérer en utilisant des procédures d'égalité de traitement dans la gestion et la sélection des candidatures :

- valorisation pour le-la stagiaire qui est sélectionné-e sur la base de sa motivation et de ses compétences (formation, connaissances, savoirs faire)
- un gain pour l'entreprise qui reçoit un-e stagiaire dont elle peut avoir confiance quant aux tâches demandées et qui ne courra pas de risque de discrimination

La convention de stage permet de formaliser le programme du stage.

- Sa signature doit être faite impérativement avant le début du stage entre l'établissement (lycée, université ou école), l'employeur et le stagiaire.
- Son contenu définit le projet pédagogique pour l'établissement, le tutorat et le suivi du stagiaire dans l'entreprise, les activités, missions et modalités du stage (gratification, durée, etc.) pour le stagiaire.



stages en
entreprise
promouvoir
l'égalité

APSV
211 avenue Jean Jaurès
75019 paris
→ bsalvioni@apsv.fr
→ 01 40 03 72 16

La discrimination est un acte qui détermine une différence de traitement à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes. Elle constitue un acte délictueux lorsqu'elle fondée sur l'un des 18 critères prohibés par la loi du 16 novembre 2001 dans les domaines de l'emploi, le logement, les biens et services (publics et privés), l'éducation et la santé.

En France, la discrimination est un délit. Pourtant, elle est plus souvent abordée sous l'angle de l'éthique (injustice) que du droit. L'interdit n'est pas encore intériorisé. Toute action de lutte contre les discriminations doit s'appuyer (entre autres) sur le droit.

La lutte contre les discriminations dans l'emploi commence par la promotion de l'égalité pour l'accès aux stages.

Les 18 critères prohibés : L'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, à une nation ou à une « race », l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, la grossesse, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales.

Les injonctions à pratiquer une discrimination sont aussi condamnées par la loi. La direction d'une entreprise, par exemple, ne peut pas demander au responsable du recrutement de ne pas engager de femmes, de séniors, de personnes étrangères ou d'origine étrangère.

La Halde n'est pas un organe de juridiction, mais peut opérer une médiation ou une transaction pénale directement entre les parties. En cas de procès, elle peut intervenir pour présenter ses observations et donner son avis à la demande du plaignant, du juge mais aussi de son propre chef.

Qui peut agir? Le salarié ou le candidat à un poste; les organisations syndicales représentatives, si l'intéressé est d'accord; les associations de lutte contre les discriminations constituées depuis plus de 5 ans avec un mandat écrit de l'intéressé; La HALDE, avec le consentement de l'intéressé; les délégués du personnel disposent aussi d'un droit d'alerte auprès de leur employeur, ou, à défaut, du référé prud'homal. Des procédures de médiation sont possibles.

au civil →

plainte

au pénal →

• Recours auprès du conseil des Prud'hommes.

• Dépôt d'une plainte auprès du commissariat ou du juge d'instruction qui décidera de l'opportunité des poursuites.
• Citation directe avec constitution de partie civile.

où déposer une plainte ?

• La charge de la preuve est aménagée par rapport au pénal, elle repose aussi sur la partie défenderesse. Ainsi, la victime présumée présente des éléments de faits laissant supposer l'existence de discrimination et l'auteur présumé doit faire la preuve que ses agissements en sont exempts.

faits & construction de la preuve

• La charge de la preuve repose sur la partie plaignante.
• La partie défenderesse bénéficie de la présomption d'innocence. Il faudra alors démontrer l'intentionnalité de l'acte.
• Sont acceptés pour construire la preuve, les aveux, les témoignages, une série d'indices concordants, le flagrant délit, le constat d'huissier, la constatation par une autorité judiciaire, le testing, les statistiques...

• Nullité de la décision discriminatoire : possibilité de réintégration dans l'entreprise.
• Une réparation du préjudice subi (dommages et intérêts, rappels de salaire, reclassement).

sanctions

Pour la personne morale

• Amende dont le taux maximum est égal à 225 000 €; 375 000 € si la structure accueille du public.
• Le placement pour 5 ans maximum sous surveillance judiciaire.
• L'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par presse écrite soit par tout moyen de communication au public par voie électronique.
• La fermeture définitive ou pour une durée maximale de 5 ans des établissements ou de un ou plusieurs établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés.

• La confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit.
• L'interdiction à titre définitif ou pour une durée de 5 ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales.

Pour la personne physique

• 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement.
• 75 000 € d'amende et 5 ans de prison si la discrimination commise dans un lieu accueillant du public, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou par une personne chargée d'une mission de service public.

stages en
entreprise
promouvoir
l'égalité

APSV
211 avenue Jean Jaurès
75019 paris
→ bsalvioni@apsv.fr
→ 01 40 03 72 16