



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS

**RAPPORT DE SYNTHÈSE DES TRAVAUX DU GROUPE DE DIALOGUE INTER -
PARTENAIRES SUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN ENTREPRISE**

Président du groupe de dialogue : Jean-Christophe SCIBERRAS

Rapporteur général : Philippe BARBEZIEUX, membre de l'Inspection générale des affaires sociales

13 MAI 2015

Préambule : origine du groupe, organisation des travaux et méthode.....	3
INTRODUCTION.....	Erreur ! Signet non défini. 5
Première partie	8
La lutte contre les discriminations en entreprise nécessite des actions de fond mobilisant l'ensemble des acteurs.	8
1. Améliorer le partage des connaissances sur les phénomènes discriminatoires et développer les recherches sur ce thème.....	8
2. Informer sur les phénomènes discriminatoires.	10
3. Former l'ensemble des acteurs parties prenantes : RH, représentants syndicaux et managers, à la problématique des discriminations.	12
4. Mettre en place des dispositifs permettant aux organisations syndicales et aux employeurs de débattre de la question des discriminations à partir d'éléments factuels.....	13
5. Conforter et faire connaître les bonnes pratiques.....	13
Deuxième partie.....	15
La lutte contre les discriminations en entreprise passe par des actions fortes et ciblées en matière de recrutement, de gestion de la carrière et de l'emploi ainsi que de renforcement des démarches de prévention et, le cas échéant, de sanction.....	15
1. Le développement de méthodes de recrutement non discriminantes.	15
2. La lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi.....	19
3. Les voies de recours pour lutter contre la discrimination en entreprise.....	21
Liste des propositions du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations.....	244
Annexes	266

Préambule : origine du groupe, organisation des travaux et méthode.

Le 29 octobre 2014, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports ont procédé à l'installation du groupe de dialogue dont le principe et la composition avaient été prévus dans la feuille de route de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014.

Un groupe de dialogue réunira, à la rentrée 2014, à l'initiative des ministères concernés, les partenaires sociaux ainsi que les associations les plus impliquées afin :

- d'identifier les voies de progrès pour rendre plus efficace la réduction des discriminations collectives dans l'entreprise, tout en renforçant la sécurité juridique des entreprises qui s'y attellent, en s'inspirant notamment des propositions du rapport Pécaut- Rivolier ;*
- d'examiner les mesures nécessaires pour promouvoir les méthodes de recrutement non discriminantes (recrutement par simulation, CV anonyme dans certaines situations, autres méthodes en cours de développement).*

Les bonnes pratiques qui en découleront devront être généralisées et, si cela est nécessaire, pour aller plus loin une initiative législative sera prise. »

La composition du groupe de dialogue a été largement ouverte aux principaux partenaires intéressés à la question de la lutte contre les discriminations en entreprise : représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, représentants d'associations de lutte contre les discriminations, intermédiaires de l'emploi public et privés, chercheurs, représentants d'associations conduisant des actions d'insertion professionnelle, représentants de l'administration. La liste des membres du groupe et des personnes auditionnées figure en annexe 1.

La présidence du groupe a été confiée à Jean-Christophe SCIBERRAS, alors président de l'association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH), directeur des ressources humaines France et directeur des relations sociales de SOLVAY, la fonction de rapporteur étant assurée par Philippe BARBEZIEUX, membre de l'Inspection générale des affaires sociales.

Le groupe a tenu sa première réunion le 24 novembre 2014 afin de définir ses thèmes et sa méthode de travail ainsi que le calendrier de ses réunions afin de respecter l'échéance de remise du rapport fixée à la fin du premier trimestre 2015.

Il a choisi de traiter de l'ensemble des discriminations énoncées dans le code du travail (vingt motifs de discriminations). Il n'a donc examiné que la situation des entreprises couvertes par le Code du travail, ainsi que le prévoyait la feuille de route de la grande conférence sociale.

Cependant l'ensemble des participants du groupe de dialogue s'est étonné de ce qu'aucune démarche analogue ne soit conduite dans les entreprises du secteur public ainsi que dans les trois versants de la fonction publique, tout aussi concernés par ce sujet.

<p>Proposition n° 1 : Mettre en œuvre, dans les entreprises du secteur public et dans les trois versants de la fonction publique, une démarche analogue à celle conduite par le groupe de travail pour lutter contre les discriminations.</p>
--

Trois thèmes ont été retenus, permettant de couvrir les domaines énoncés dans la feuille de route :

- Les méthodes de recrutement non discriminantes,
- La lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi,
- Le développement de nouvelles voies de recours collectif.

Il a été décidé que chaque thème serait examiné en groupe de travail, ouvert à l'ensemble des membres du groupe de dialogue, en fonction de leurs centres d'intérêt. Les institutions membres du groupe de dialogue ont pu faire appel à des experts internes ou externes pour participer aux groupes de travail et chaque thème étudié en groupe de travail a fait l'objet d'un rapport débattu en séance plénière du groupe de dialogue :

- le 18 décembre 2014 sur les méthodes de recrutement non discriminantes,
- le 22 janvier 2015 sur la lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi,
- le 24 février 2015 sur le développement de nouvelles voies de recours collectif ainsi que, dans un deuxième temps, sur les méthodes de recrutement non discriminantes.

Une dernière réunion consacrée à l'examen du ci présent projet de rapport aux ministres a été organisée le 8 avril 2015.

Il convient de souligner l'investissement des institutions représentées dans le groupe de dialogue qui, dans un délai particulièrement court, ont participé au total à seize réunions (cinq réunions plénières et onze réunions de travail) et préparé, en amont des réunions, de nombreuses contributions qui ont alimenté les échanges.

C'est l'illustration de la volonté de tous les participants de faire progresser la lutte contre les discriminations en entreprise, lesquelles constituent une atteinte aux droits fondamentaux de l'Homme au travail et donc un enjeu éthique majeur pour notre société.

Il a été rendu compte dans les rapports des groupes de travail et dans les comptes rendus des réunions plénières des positions exprimées par les membres du groupe de dialogue sur chacun des trois sujets traités et des propositions qu'ils ont formulées. Le présent rapport ne reprend donc pas ces éléments mais essaie de dégager les points de consensus et les divergences qui se sont exprimés au cours des débats afin de proposer aux ministres des propositions concrètes permettant d'avancer sur ce sujet.

Les propositions retenues et formulées ici, sont donc celles qui recueillaient l'adhésion la plus large du groupe et ne répondent donc pas à toutes les demandes exprimées. Par exemple sur certains sujets (le CV anonyme ou l'action de groupe) des divergences plus fortes se sont exprimées.

Par ailleurs la CGPME, l'UPA et le MEDEF ont souhaité présenter leurs observations et leur position sur le projet de rapport. Ce document figure en annexe.

Si les travaux du groupe de dialogue ont été organisés autour de trois thèmes afin de faciliter l'organisation des échanges, il est vite apparu au cours des débats que la lutte contre les discriminations en entreprise appelait des propositions qui transcendaient ces trois thèmes. C'est à la présentation de ces propositions qu'est consacrée la première partie du rapport. Au-delà, pour chacun des trois axes, des propositions spécifiques ont été formulées, exposées dans la seconde partie du rapport.

INTRODUCTION

« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. » Ce principe, énoncé dans le préambule de notre Constitution, illustre l'exigence morale qui sous-tend la lutte contre les discriminations en entreprise.

Le code du travail a traduit cette exigence en précisant dans son article L 1132-1 les situations qui peuvent être source de discrimination et leurs causes possibles :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Le non-respect des dispositions de l'article L. 1132-1 est sanctionné par des peines d'amendes et d'emprisonnement selon les dispositions énoncées aux articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Par ailleurs certaines des vingt situations de discriminations visées par l'article L 1132-1 ont fait l'objet de politiques spécifiques mêlant dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles afin de garantir les droits des salariés ou des demandeurs d'emplois susceptibles d'être victimes de discriminations. Il en va ainsi, par exemple, des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes, de lutte contre la discrimination syndicale, d'encouragement à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, d'augmentation du taux d'activité des seniors.

Enfin les partenaires sociaux, pour leur part, ont signé le 12 octobre 2006 un accord national interprofessionnel relatif à la diversité en entreprise qui vise, dans le domaine de l'emploi, notamment, à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière.

Et pourtant, le rapport 2013 du Défenseur des droits souligne qu'en matière de discrimination, **l'emploi dans le secteur privé est le principal domaine de réclamation, avant même l'accès au logement.** Le premier critère de saisine reste l'origine (25 %), suivi des activités syndicales (14 %), de l'état de santé (13 %), de la grossesse (13 %) et du handicap (10,5 %). Le rapport insiste par ailleurs sur le fait que « *L'aggravation de la crise économique a accru les risques de discriminations. Le souci de performance, qui constitue la priorité des entreprises dans le cadre d'une économie mondialisée,*

allié à la persistance de certains stéréotypes et préjugés, conduit notamment à exclure d'un marché de l'emploi déjà fortement dégradé certaines catégories de salariés, jugées a priori moins productives. Au-delà, la crise sociale, marquée par le développement du chômage et de la pauvreté, tend à exacerber les préjugés les plus tenaces, le sentiment de repli sur soi et en définitive l'exclusion de boucs émissaires. Ce faisant, la détérioration du contexte économique et social a contribué à accentuer certaines formes de discriminations, y compris le harcèlement moral, ainsi qu'à en faire apparaître de nouvelles ».

Ce rapport montre que les moyens juridiques mobilisés pour réprimer les discriminations et encourager l'évolution des comportements sont loin d'avoir atteint leurs objectifs. Par ailleurs la réalité est encore plus préoccupante car il ne prend en compte que les plaintes, fondées ou non mais sans doute significatives d'un ressenti, et non pas l'ensemble des situations vécues comme discriminantes. En effet, de nombreuses études empiriques, réalisées depuis une dizaine d'années notamment avec la méthode du testing, montrent que **les phénomènes de discriminations sont en réalité très généralisés. Il faut avoir l'honnêteté et la lucidité de le reconnaître** et ceci mérite explication.

Une première explication réside sans doute dans le fait que la lutte contre les discriminations en entreprise ne doit pas simplement être envisagée sous le seul aspect d'une **exigence morale** aux conséquences punitives, mais aussi sous celui d'une **exigence économique**. En discriminant lors du recrutement, les entreprises se privent de ressources en main d'œuvre de qualité et contribuent à la rigidité du fonctionnement du marché du travail. En n'assurant pas des possibilités de développement professionnel équivalentes à certaines catégories de salariés en raison d'une gestion discriminante, elles n'utilisent pas au mieux le potentiel de leurs collaborateurs, ce qui est, en outre, une source de démotivation des intéressés.

La prise en compte de cette dimension économique peut permettre de modifier l'approche des discriminations en entreprise en mettant l'accent sur les gains économiques résultant pour elles de la mise en œuvre d'une politique de non-discrimination qui permettra d'atteindre l'objectif de diversité. Il s'agit donc là d'un **enjeu d'amélioration du fonctionnement du marché du travail**.

Une seconde explication est que les discriminations sont considérées comme répréhensibles car supposées délibérées alors que nombre de comportements discriminatoires relatifs à l'origine, au sexe ou à l'âge renvoient à des **stéréotypes profondément ancrés** dont les auteurs n'ont pas toujours conscience. Cela peut conduire à des formes de discriminations collectives, dites « systémiques » comme l'évoque le rapport de madame Pécaut Rivolier. Une approche qui serait essentiellement coercitive et punitive ne serait donc pas adaptée et suffisante, voire pourrait même être contreproductive, en ce qu'elle provoquerait chez certains une attitude de défiance vis-à-vis des politiques de lutte contre les discriminations peu propice à une prise de conscience de ses propres préjugés.

C'est en se fondant sur ces réflexions que le rapport du groupe de dialogue entend **proposer une approche renouvelée de la lutte contre les discriminations en entreprise**.

Il ne s'agit bien évidemment pas de minimiser les attitudes discriminatoires délibérées, qui doivent être combattues très fermement en mobilisant l'arsenal juridique disponible et en le complétant,

comme le propose le groupe de dialogue, par la création d'une nouvelle voie de recours. Il s'agit de **s'attaquer à la racine des comportements discriminatoires**, souvent inconscients et probablement très répandus dans les entreprises comme dans l'ensemble de la société, en mobilisant tous les acteurs pour, en premier lieu, opérer ensemble une prise de conscience des pratiques discriminatoires, informer et former sur les discriminations, analyser les processus de sélection à l'œuvre, dialoguer et négocier sur les mesures à mettre en œuvre pour modifier les comportements et les modes de gestion.

Il s'agit donc de sortir aujourd'hui d'un déni culpabilisateur pour se mettre, tous ensemble, au travail.

Première partie

La lutte contre les discriminations en entreprise nécessite des actions de fond mobilisant l'ensemble des acteurs.

Tout au long des réunions de travail plusieurs sujets sont revenus de façon récurrente, traduisant la nécessité de considérer la question de la lutte contre les discriminations en entreprise dans sa globalité, quel que soit le sujet abordé : le recrutement, l'emploi ou les voies de recours collectif.

Cinq propositions ont émergé des échanges, constituant le socle des actions à conduire dans la durée et qui permettront de bâtir des actions plus spécifiques sur chacun des trois volets de la lutte contre les discriminations étudiés par le groupe de dialogue.

1. Améliorer le partage des connaissances sur les phénomènes discriminatoires et développer les recherches sur ce thème.

Lors de la réunion du 29 octobre 2014, présidée par les ministres, les membres du groupe de dialogue avaient salué l'initiative du gouvernement de réunir une telle instance, soulignant l'intérêt de rassembler toutes les parties prenantes pour travailler sur la lutte contre les discriminations en entreprise.

Cet a priori favorable s'est confirmé au fur et à mesure de l'avancée des travaux. Même si les échanges ont parfois été vifs sur des sujets tels que le CV anonyme ou les actions de groupe, le dialogue n'a jamais été rompu et les travaux ont pu être conduits jusqu'à leur terme.

Mieux encore, l'ensemble des participants a souhaité que le groupe de dialogue poursuive ses travaux au vu de plusieurs constats :

- il n'existe plus aujourd'hui **d'instance permettant à tous les acteurs intéressés par la lutte contre la discrimination en entreprise de se rencontrer et de travailler ensemble**. Les membres du groupe ont unanimement déploré que le comité consultatif mis en place au sein de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), permettant d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées, des représentants des associations, des syndicats et des organisations professionnelles reconnus pour leur engagement dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité n'ait pas été maintenu lors de la création du Défenseur des Droits.
- la complexité des phénomènes discriminatoires, liée à la pluralité des sources de discrimination et à la variété des acteurs impliqués, a suscité beaucoup d'initiatives faisant intervenir toutes les parties prenantes. Les nombreuses contributions fournies par les membres du groupe sur les sujets en débat, la présentation des actions mises en œuvre (réalisation d'études, éditions de guides et de documents d'information, conduite d'expérimentations) témoignent de la multiplicité des démarches en matière de lutte contre les discriminations en entreprise. Aux

dières de plusieurs membres du groupe, ces initiatives, si elles sont toutes légitimes, gagneraient évidemment à être **partagées et diffusées afin de leur assurer un plus grand impact.**

- l'analyse de certaines propositions (la création d'un registre des candidatures par exemple) a montré que les réflexions méritaient d'être approfondies si on veut déboucher sur des mesures crédibles car opérationnelles. Il est d'ailleurs tout à fait normal que, dès lors qu'un sujet est débattu au sein d'instances où sont représentées l'ensemble des parties prenantes, **de nombreuses questions soient soulevées et appellent chacune une analyse approfondie.**
- la richesse et la diversité des études réalisées en matière de discriminations en entreprise nécessitent sans doute un **travail de synthèse et de diffusion** pour donner une base plus solide aux actions conduites par les acteurs de terrain. Par ailleurs, il existe encore des domaines dans lesquelles **de nouvelles études pourraient être lancées** (sur les discriminations par secteur d'activité ou sur les gains économiques de la lutte contre les discriminations par exemple, cf. infra).

Au vu de ces constats le groupe de dialogue a souhaité que cette instance soit maintenue temporairement dans sa composition actuelle, ou éventuellement élargie, pour **permettre à ses membres de poursuivre ses échanges sur la problématique de la lutte contre les discriminations en entreprise, de partager et diffuser les connaissances dont chacun est détenteur, de continuer les travaux engagés au cours des derniers mois pour préparer, le cas échéant, de nouvelles propositions pour les ministres.** Le groupe de dialogue n'a pas les capacités nécessaires pour faire la synthèse des études existant en matière de discrimination en entreprise ou pour conduire de nouvelles études, mais il souhaite **définir les thèmes prioritaires sur lesquels ces travaux devraient porter afin de lui permettre de progresser dans ses réflexions.**

Dans ce cadre, le groupe a estimé que le premier sujet qui devrait faire l'objet d'un travail de synthèse, voire de nouvelles recherches, est celui **des gains économiques de la lutte contre les discriminations.** La question du coût des mesures à mettre en œuvre est aussi soulevée. Tel a été le cas au sein du groupe de dialogue lorsqu'on a évoqué les conditions d'anonymisation des CV, la création d'un registre des candidatures ou la mise en œuvre d'actions de formation pour les acteurs du recrutement.

La question des conditions de financement au sein des entreprises de ces diverses propositions est bien entendu légitime. Mais il faut également et surtout prendre en compte les conséquences financières cachées, négatives ou positives, des discriminations : manque à gagner résultant de mauvais recrutements ou d'un management déficient entraînant une perte de créativité, gains en termes de stratégie commerciale résultant d'une plus grande diversité des collaborateurs. Des études du même type pourraient être lancées pour évaluer le coût des discriminations en entreprise pour les personnes et pour l'ensemble de la société française.

Ces démarches permettraient de faire progresser l'idée que, si la lutte contre les discriminations a un coût, la discrimination en a également un, sans doute plus important. Cette prise de conscience contribuerait à faciliter la mise en place de mesures de lutte contre les discriminations, tout comme les études sur le coût de l'absentéisme ont conduit des entreprises à mettre en place de nouvelles politiques de gestion des ressources humaines.

Proposition n° 2 : Poursuivre les travaux du groupe de dialogue dans le cadre du suivi des propositions du présent rapport et organiser sa pérennisation ultérieure auprès du Défenseur des droits.

Proposition n° 3 : Conduire des études pour évaluer les gains économiques de la lutte contre les discriminations en entreprise.

2. Informer sur les phénomènes discriminatoires.

Les membres du groupe de dialogue ont débattu sur divers concepts : discrimination, diversité, égalité de traitement, égalité des chances... illustrant ainsi, au-delà des débats d'experts, la nécessité de clarifier ce que l'on entend par lutte contre les discriminations. Si la discrimination intentionnelle peut souvent (mais pas toujours) être plus facilement identifiée et combattue, il n'en va pas de même de tous les comportements qui peuvent générer de la discrimination, **sans que leur auteur en ait conscience**. Ce phénomène est d'autant plus susceptible d'être présent en entreprise que la différence de traitement est au cœur de la gestion dans l'entreprise et peut déboucher sur (ou être perçue comme) de la discrimination.

Il convient donc d'informer tous les acteurs de l'entreprise, et au-delà l'ensemble de la société, sur ce qu'est la discrimination et comment la combattre.

Le groupe de dialogue recommande d'agir à trois niveaux.

En premier lieu l'entreprise n'est pas un monde clos et il n'est pas envisageable de lui demander de conduire le combat contre les discriminations si son environnement demeure marqué par des attitudes discriminatoires. Des membres du groupe de travail ont ainsi indiqué que, dans des entreprises, la crainte de réactions négatives des clients pouvait freiner le recrutement de certaines catégories de salariés. De même, les comportements discriminatoires entre collègues de travail ne font que reproduire, au sein de l'entreprise, des attitudes existant à l'extérieur de l'entreprise.

Aussi le groupe de dialogue a proposé que les **pouvoirs publics organisent une campagne nationale d'information pour déconstruire les stéréotypes à l'origine des comportements discriminatoires**. Cet effort d'information est indispensable pour sensibiliser l'ensemble de nos concitoyens à la problématique des discriminations. Des outils existent ; ils peuvent être rapidement mobilisés.

S'agissant plus spécifiquement du milieu de travail, cette sensibilisation est par ailleurs la première étape préalable à la conduite d'actions de formation pour toutes les personnes amenées à intervenir en matière de gestion des ressources humaines ou exerçant des fonctions d'encadrement (cf. infra).

Elle devrait être lancée assez rapidement pour permettre ensuite la mise en oeuvre de la campagne de testing annoncée par le gouvernement à l'occasion de la réunion interministérielle du 6 mars 2015 sur l'égalité et la citoyenneté.

Mais il convient d'aller plus loin et d'affirmer clairement, au sein de chaque entreprise, la détermination des employeurs et des organisations syndicales à lutter contre les discriminations.

Le préambule de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité en entreprise du 12 octobre 2006, signé par l'ensemble des organisations de salariés et d'employeurs, va en ce sens en énonçant que :

« Elles (les parties signataires) considèrent que la réalité de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à tous, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités dans l'emploi et dans son accès.

A cet effet, le respect et la promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doivent être au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs de la vie économique et sociale. Ce principe doit guider les entreprises et leurs salariés et nourrir leur réflexion au regard de ce qu'on appelle aujourd'hui la diversité.

Qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ces composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination. »

Les membres du groupe de dialogue proposent que ces principes, qui peuvent être reformulés, soient affichés dans toutes les entreprises afin d'affirmer concrètement la volonté partagée de tous les acteurs de l'entreprises de lutter contre les discriminations et d'en informer ainsi l'ensemble des salariés.

Enfin, s'il est un moment important au cours duquel il est indispensable de bannir les attitudes discriminatoires, c'est celui du recrutement.

Des propositions spécifiques ont été formulées par le groupe de dialogue à l'attention des recruteurs (cf. infra). Le groupe de dialogue a cependant souhaité, en complétant les dispositions légales qui prévoient déjà que les candidats soient informés des méthodes de recrutement, qu'une **information spécifique soit prévue en faveur des demandeurs d'emploi et des candidats, sous forme de remise par Pôle emploi et les intermédiaires privés de l'emploi (entreprise de travail temporaire, cabinets de recrutement..) d'un document d'information sur la législation applicable en matière de lutte contre les discriminations en général et à l'occasion des recrutements en particulier afin que les candidats soient avertis de leurs droits.**

Proposition n°4 : Organiser une campagne nationale d'information et de sensibilisation, auprès du grand public et des entreprises afin de déconstruire les stéréotypes.

Proposition n° 5 : Afficher dans toutes les entreprises un document reprenant les principes énoncés dans le préambule de l'Accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans les entreprises.

Proposition n° 6: Demander à Pôle emploi et aux intermédiaires privés de l'emploi de remettre à l'ensemble des demandeurs d'emploi et des candidats un document d'information sur la législation en matière de discrimination et sur leurs droits au cours de l'entretien de recrutement.

3. Former l'ensemble des acteurs parties prenantes : RH, représentants syndicaux et managers, à la problématique des discriminations.

L'importance de la formation pour faire prendre conscience à tous les acteurs impliqués dans la gestion des ressources humaine des mécanismes conduisant à des comportements discriminatoires involontaires a été soulignée tout au long des travaux du groupe de dialogue. Il a été en particulier indiqué que des actions de formation en ce domaine n'avaient de sens que si elles étaient accompagnées de démarches d'information et de sensibilisation telles que celle prévues au point 2 ci-dessus afin qu'elles puissent être mieux comprises et acceptées par les intéressés. A défaut elles risqueraient d'être purement formelles et sans effet réel sur les comportements.

Deux thématiques ont été évoquées sur le thème de la formation : qui faut il former et comment faire en sorte que les formations soient les plus systématiques possibles ?

Sur le premier point, dès lors que des actions générales d'information et de sensibilisation sont envisagées, les membres du groupe de dialogue ont insisté pour que les actions de formation soient ciblées sur les seuls acteurs parties prenantes à la gestion des ressources humaines : salariés directement en charge de la gestion RH, cadres dirigeants, managers , représentants syndicaux. Le contenu des actions de formation devra être adapté en fonction du degré d'implication dans le processus RH et du niveau de responsabilité des intéressés.

Sur le second point, la question du caractère obligatoire de ces actions de formation a été au centre des débats. A ce jour, il n'existe que deux types de formation présentant un caractère obligatoire : celles concernant la sécurité (article L 4121-1 du code du travail) et celles visant à assurer le maintien de l'employabilité des salariés (article L 6321-1 du code du travail). On peut penser que s'agissant d'un thème touchant au respect des droits fondamentaux de la personne, la question du caractère obligatoire de ce type de formation se pose singulièrement.

Dans tous les autres domaines, ce sont les partenaires sociaux qui définissent les priorités en matière de formation professionnelle. S'agissant de la lutte contre les discriminations, l'article 5 de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006 prévoyait des dispositions sur la formation et la mobilisation des lignes hiérarchiques et du personnel. Le bilan de cet accord, désormais inscrit à l'agenda social 2015, pourrait être l'occasion d'effectuer un bilan des formations menées et d'examiner les conditions dans lesquelles les actions de formation sur la problématique des discriminations pourraient être rendues obligatoires.

<p>Proposition n° 7: Examiner, dans le cadre du bilan de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité en entreprise, les conditions dans lesquelles des formations sur la problématique des discriminations pourraient être rendues obligatoires.</p>
--

4. Mettre en place des dispositifs permettant aux organisations syndicales et aux employeurs de débattre de la question des discriminations à partir d'éléments factuels.

Lors de sa réunion de travail du 17 février 2015, le groupe de dialogue a débattu de l'utilisation de la méthode des « testing » pour déceler les comportements discriminatoires à l'embauche et de la nécessité d'en améliorer le contenu et les modalités de mise en œuvre pour en renforcer l'opérationnalité.

Le comité interministériel sur l'égalité et la citoyenneté du 6 mars 2015 a fait référence à ces travaux et a décidé de soutenir une campagne de « testing » dans les entreprises :

« Le gouvernement lancera dès cet automne une campagne de testing à grande échelle pour objectiver d'éventuelles pratiques discriminatoires en matière de recrutement. Les ministres du travail et de la ville, de la jeunesse et des sports en s'appuyant sur les conclusions du groupe de dialogue mis en place, présenteront avant l'été les modalités concrètes de cette campagne ».

Ainsi, si le principe d'une campagne de testing est arrêté, il appartient au groupe de dialogue d'en proposer les modalités de mise en œuvre sur la base des échanges intervenus lors de la réunion du 17 février mais également à l'occasion d'autres réunions au cours desquelles furent évoquées les auto-testing mis en œuvre par certaines entreprises leur permettant de constater puis d'analyser de manière objective leurs comportements discriminatoires.

Il apparaît en effet indispensable que, dans la démarche pédagogique dans laquelle le groupe de dialogue a inscrit ses travaux, les testing soient exclusivement conçus comme un moyen de révéler des situations qui devront être ensuite analysées par les acteurs de l'entreprise pour déboucher sur des actions concrètes, en particulier de formation, afin de faire évoluer les comportements.

Proposition n° 8 : Améliorer le contenu et les modalités de mise en œuvre de la méthode des testing pour :

- disposer d'un outil d'identification des discriminations,
- permettre une prise de conscience des acteurs de l'entreprise, à partir de données factuelles, pour mettre en place des actions de lutte contre les discriminations adaptées à leurs besoins.

5. Conforter et faire connaître les bonnes pratiques

Comme cela a été évoqué en introduction, les membres du groupe de dialogue ont fourni de nombreuses contributions écrites et orales qui, pour un certain nombre d'entre elles, concernaient des exemples de bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations.

La pérennisation du groupe de dialogue comme lieu d'échange et de synthèse sur l'ensemble des travaux conduits en matière de discrimination en entreprise (proposition n°2) permettra bien

entendu d'assurer la diffusion de ces bonnes pratiques. Le groupe de dialogue a cependant souhaité aller plus loin et a identifié trois domaines dans lesquels un effort particulier devrait être accompli.

Tout d'abord, il convient de mieux faire connaître le « **label diversité** » qui ne concerne aujourd'hui que 380 organisations rassemblant environ 840 000 salariés. Il ne s'agit pas de rendre cette démarche obligatoire car il n'est ni possible ni souhaitable de l'étendre à l'ensemble des entreprises mais plutôt de faire en sorte que, d'une part, les entreprises qui se sont engagées dans cette voie exigeante aient une meilleure « reconnaissance » et que, d'autre part, certaines actions mises en œuvre dans le cadre de ce dispositif (formation, cellule de veille et d'écoute) puissent être développées dans un plus grand nombre d'entreprises.

Ensuite, et dans la poursuite de l'idée d'encourager les entreprises à développer des démarches vertueuses en matière de lutte contre les discriminations, le groupe s'est interrogé sur les marges de manœuvre possibles en matière de prise en compte de ces démarches dans **l'accès aux marchés publics**.

En première analyse, il est apparu que la réglementation des marchés publics relève de dispositions communautaires ne semblant offrir que des possibilités limitées de prise en compte de la dimension lutte contre les discriminations. Cependant, le groupe a souhaité que l'administration approfondisse cette question car cette voie d'incitation à la mise en place d'action de lutte contre les discriminations est apparue potentiellement intéressante.

Enfin le groupe a souhaité que le gouvernement saisisse l'occasion de la transposition de la **directive européenne du 22 octobre 2014 sur la publication d'informations extra financières et d'informations relatives à la diversité** par certaines grandes sociétés et certains groupes, qui comporte un volet respect des droits de l'Homme, pour mettre l'accent sur la lutte contre les discriminations.

Proposition n° 9 : Mieux faire connaître et valoriser le « label diversité » en renforçant la perception de son utilité et en reconnaissant mieux les entreprises qui l'ont obtenu pour en encourager d'autres à s'engager dans cette démarche et inciter celles qui ne le peuvent pas, en particulier les PME, à s'en inspirer pour mettre en place des actions de lutte contre les discriminations.

Proposition n°10 : Prendre en compte, dans l'accès aux marchés publics, la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations dans les entreprises soumissionnaires.

Proposition n° 11 : Dans le cadre de la transposition de la directive 2014/95/UE sur la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes du 22 octobre 2014 valoriser les politiques d'entreprise de lutte contre les discriminations comme indicateur de respect des droits de l'Homme.

Deuxième partie.

La lutte contre les discriminations en entreprise passe par des actions fortes et ciblées en matière de recrutement, de gestion de la carrière et de l'emploi ainsi que de renforcement des démarches de prévention et, le cas échéant, de sanction.

L'organisation des travaux du groupe de dialogue autour de trois thèmes a permis d'identifier des propositions ciblées permettant d'agir sur les comportements discriminatoires. Certaines d'entre elles méritent des travaux complémentaires pour en préciser le contenu et les conditions de mise en œuvre. Elles visent toutes, comme celles figurant dans la première partie du rapport, à infléchir les comportements en privilégiant les actions à visée pédagogique plutôt que celles qui se traduiraient par de nouvelles obligations ou des sanctions, sauf en cas de discrimination avérée et délibérée.

1. Le développement de méthodes de recrutement non discriminantes.

C'est le sujet qui a le plus mobilisé le groupe de dialogue qui y a consacré quatre réunions de travail, compte tenu de l'absence de mise en œuvre de l'article L 1221-7 du code du travail (le « CV anonyme ») qui dispose que :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les informations mentionnées à l'article L. 1221-6 et communiquées par écrit par le candidat à un emploi ne peuvent être examinées que dans des conditions préservant son anonymat.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

En effet le décret en Conseil d'Etat n'a jamais été publié et ce dernier, par décision en date du 9 juillet 2014, a demandé « au Premier ministre de prendre le décret d'application de l'article 24 de la loi du 31 mars 2006, codifié aujourd'hui à l'article L 1221-7 du code du travail, dans un délai de six mois à compter de la notification de la présente décision »

Sur ce sujet le groupe de dialogue a été le lieu d'expression de positions très variées qui n'ont pas pu permettre de dégager de proposition concrète sur les conditions de mise en œuvre de la loi. Mais d'autres pistes ont été explorées qui conduisent le groupe à formuler trois propositions répondant à l'exigence, unanimement partagée, de promouvoir et développer les méthodes de recrutement non discriminantes.

1.1 Le groupe de dialogue s'est majoritairement prononcé contre le caractère obligatoire de l'anonymisation des CV.

Un des membres du groupe de dialogue, qui avait saisi le Conseil d'Etat sur l'absence de publication du décret, a insisté sur l'importance de la mise en œuvre du CV anonyme pour permettre à des candidats qui ne peuvent accéder à des entretiens d'embauche car éliminés au vu de leur

patronyme, de leur sexe, de leur âge ou de leur lieu de résidence, d'avoir une chance de défendre leur candidature.

Il a par ailleurs proposé un ensemble de dispositions susceptibles de figurer dans le projet de décret pour permettre la mise en œuvre concrète de la préservation de l'anonymat :

- des actions d'information et de formation obligatoires pour les personnels chargés du recrutement et de la réception des candidatures,
- la définition d'un protocole d'anonymisation,
- l'institution d'un registre des candidatures calqué sur le registre du personnel , tenu à disposition des délégués du personnel et de l'inspection du travail,
- l'information du comité d'entreprise sur les méthodes de recrutement et la mise en place d'un programme de formation à la lutte contre les discriminations au cours du processus des recrutements ainsi que sur le protocole d'anonymisation.

Il a enfin précisé qu'il souhaitait que le décret d'application prévoit l'imposition du CV anonyme à toutes les entreprises de plus de 50 salariés, sauf celles qui concluraient un accord d'entreprise mettant en place un dispositif alternatif au CV anonyme, soumis au comité d'entreprise et contrôlé pas les services de l'inspection du travail.

L'intérêt du recours au CV anonyme, sur la base du volontariat des entreprises, a été souligné par de nombreux membres du groupe. Il peut en effet effectivement permettre à certains candidats d'obtenir un entretien. Cependant ils ont insisté sur la nécessité de conserver une pluralité de méthodes de recrutement, indispensable au soutien de la nécessaire diversité.

L'opposition à l'obligation d'anonymisation des CV, majoritaire au sein du groupe de dialogue, s'est fondée sur deux types d'arguments :

- les difficultés soulevées par la mise en œuvre de l'anonymisation : coût, modalités pratiques, nécessité d'anonymiser également la lettre de motivation ;
- des arguments de fond :
 - le CV anonyme ne permettrait pas de valoriser les différences alors que c'est le fondement des politiques de diversité.
 - Il risquerait de conduire à des démarches de contournement avec l'utilisation accrue d'internet comme mode de recrutement. Or la remise directe de CV à l'employeur est une démarche fréquemment utilisée dans certains secteurs faisant appel à des candidats relevant de catégories susceptibles d'être discriminées.
 - Le CV anonyme irait à l'encontre de la liberté de choix des entreprises et des candidats.
 - Il serait difficilement compatible avec la mise en œuvre des politiques publiques en faveur de l'emploi dans le cadre de la politique de la ville.
 - Il ferait prévaloir l'obligation sur la démarche de pédagogie et d'information qu'il convient de privilégier en matière de lutte contre les discriminations.

Le Défenseur des droits a aussi fait connaître au groupe de dialogue ses réserves quant à l'obligation de CV anonyme, par lettre du 21 novembre 2014.

Ces divergences fortes au sein du groupe conduisent à rendre ce dispositif facultatif dans la loi et donc à modifier celle-ci en ce sens.

1.2 Le groupe de dialogue propose de renforcer la traçabilité et la transparence des procédures de recrutement et de développer des modes de recrutement innovants pour les populations les plus susceptibles de faire l'objet de discriminations à l'embauche.

Si la systématisation du CV anonyme n'est donc pas apparue, pour une majorité de membres du groupe de dialogue, comme un outil pertinent pour lutter contre les discriminations à l'embauche, en raison de sa lourdeur et des éventuels effets pervers qu'il peut introduire dans les processus de recrutement, le groupe a cependant souhaité formuler des propositions de nature à contribuer au même objectif. Par ailleurs, au-delà de cette mesure générale visant l'ensemble des demandeurs d'emploi, il est apparu au cours des débats que certaines populations, en raison de leur origine, de leur âge ou de leur absence supposée de compétences, étaient plus susceptibles que d'autres de faire l'objet de discriminations à l'embauche.

Tout d'abord un accord général s'est manifesté sur la **nécessité de renforcer la traçabilité et la transparence des procédures de recrutement**. C'est bien entendu l'intérêt des candidats pour lesquelles cette transparence est gage de traitement équitable au regard de leurs seules compétences professionnelles. C'est également l'intérêt des entreprises afin de pouvoir disposer d'informations leur permettant d'analyser leurs procédures de recrutement et d'identifier d'éventuels comportements discriminatoires dont elles n'auraient pas conscience. C'est enfin, pour le candidat et l'employeur, la possibilité de disposer d'un élément de preuve en cas de questionnement sur une discrimination à l'embauche.

Afin de disposer d'un outil pour assurer cette traçabilité, certains membres du groupe ont proposé d'instituer un registre des candidatures calqué sur le registre du personnel, tenu à disposition des délégués du personnel et de l'inspection du travail. Cette proposition a donné lieu à des échanges nourris sur les conditions de sa mise en œuvre

- nature des candidatures concernées : a priori les seules candidatures répondant à des offres d'emploi publiées.
- Entreprises concernées par ce dispositif : doivent-elles toutes le mettre en place ou uniquement à partir d'un certain seuil de salariés ?
- Contenu du registre : simple enregistrement des candidatures classées par offre et date d'arrivée avec une conservation séparée du dossier de candidature (CV, lettre de motivation, décision prise avec compte rendu d'entretien s'il y en a eu) pendant un certain temps ou outil informatique permettant, en particulier, de traiter les candidatures reçues par voie électronique et s'intégrant dans l'outil de gestion informatisé RH de l'entreprise. Les choix retenus influenceront bien évidemment sur le coût humain et financier du dispositif.

Toutes ces questions illustrent la complexité opérationnelle de ce sujet et le groupe de dialogue préconise la poursuite des travaux sur ce dossier.

Proposition n° 12 : Engager des travaux sur la faisabilité de la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer la traçabilité et la transparence des procédures de recrutement.

Un second axe de réflexion a porté sur les **moyens de faciliter l'accès à l'emploi de populations susceptibles d'être discriminées en fonction de leur origine, de leur âge, de leur absence de diplômes et/ou d'expérience professionnelle ces situations pouvant se cumuler**. Pour ces demandeurs d'emplois, la production d'un CV, fut il anonymisé, ne peut être la voie privilégiée de contact avec l'entreprise car son contenu est trop pauvre. Il convient alors de mettre en valeur d'autres éléments : motivation, personnalité, savoir-faire non sanctionnés par un diplôme, qui ne peuvent être présentés qu'à l'occasion soit d'un contact direct avec l'employeur ou via un intermédiaire de l'emploi soit dans le cadre d'une mise en situation de travail.

Le groupe de dialogue a ainsi pris connaissance de plusieurs démarches visant toutes à mettre en œuvre des dispositifs très ciblés sur des personnes, en particulier les jeunes, rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi et permettant de faciliter le recrutement des entreprises en les aidant à préciser les compétences dont elles ont réellement besoin:

- **La fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)** a présenté un dispositif national d'accompagnement vers l'emploi des jeunes issus des quartiers prioritaires et une nouvelle approche du recrutement pour les entreprises, grâce à une plateforme numérique de mini CV vidéo (Faceal'emploi.tv). Les jeunes sont accompagnés dans la réalisation d'un CV vidéo de 45 secondes leur permettant de valoriser leur savoir-être, leurs compétences informelles et de franchir les premières étapes du recrutement. L'ambition de cette démarche est de mettre les technologies numériques les plus avancées au service des jeunes les plus éloignés de l'emploi et de favoriser l'innovation sociale à partir du monde de l'entreprise. Cette dynamique favorise l'égalité des chances et l'égalité de traitement ainsi que la performance RH. Elle offre enfin la possibilité, pour les entreprises, d'élargir les sources de recrutement et de faire évoluer leurs démarches de sélection des candidats.
- **L'association France Bénévolat et l'Union Nationale des Missions locales** conduisent des expérimentations pour permettre à des jeunes non diplômés, via la recherche de missions bénévoles, de propositions de projets collectifs d'intérêt général, voire de création d'associations, de développer des compétences qui sont valorisées par la délivrance d'un « Passeport bénévole ». Cette démarche améliore l'image que les jeunes ont d'eux-mêmes et le passeport apporte à l'employeur la preuve de leurs compétences.
- **L'association Mozaïk RH** intervient en faveur des jeunes diplômés des quartiers qui disposent de compétences et de diplômes mais éprouvent des difficultés d'accès à l'emploi car ils ne connaissent pas les réseaux de recrutement. L'association travaille étroitement avec les recruteurs pour définir leurs besoins et identifier, sur la base de critères objectifs, les candidats correspondant à leurs attentes.

- **Pôle emploi** a par ailleurs présenté la **méthode de recrutement par simulation**, méthode objective, centrée sur les exigences du poste de travail:
 - Le poste est analysé afin de créer des exercices d'évaluation par simulation adaptés.
 - Les candidats sont évalués sur leur capacité, les habiletés, et leur motivation à tenir le poste, sans présélection par le CV, la qualification ou le parcours professionnel.
 - La méthode est ouverte à tous et non discriminatoire.
 - La méthode répond à la fois à des difficultés de recrutement sur un bassin d'emploi mais permet aussi de lutter contre les risques de discrimination à l'embauche :
 - en considérant en premier lieu les capacités développées par l'individu, transposables en situation de travail : ses habiletés
 - en excluant toute présélection sur les diplômes et en « encadrant » la sélection des candidats évalués positivement sur la base d'un entretien d'embauche axé sur la motivation
 - en appliquant un processus de recrutement et des exercices identiques pour tous.

Le groupe de dialogue n'a pu prendre connaissance que de quelques démarches et il y en a beaucoup d'autres qui poursuivent le même objectif de faciliter l'accès au marché du travail des personnes qui peuvent en être écartées. Il convient donc de les faire connaître des demandeurs d'emploi et des entreprises et de favoriser leur développement.

Proposition n° 13 : Faire connaître et favoriser le développement des méthodes innovantes de recrutement non-discriminantes pour les demandeurs d'emplois.

2. La lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi

Lorsque ce sujet a été examiné par le groupe de dialogue, plusieurs représentants des partenaires sociaux ont rappelé que l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise contenait de nombreuses dispositions sur la lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi. Effectivement, dès lors que l'examen du bilan de cet accord est désormais inscrit à l'agenda social 2015, le groupe de dialogue n'a pas vocation à interférer dans cette démarche. Cependant le groupe a évoqué certaines propositions, qui nécessitent une intervention des pouvoirs publics pour assurer leur mise en œuvre, qu'il souhaite présenter au ministre sans attendre la réalisation du bilan de l'accord d'octobre 2006.

Il s'agit en premier lieu de mettre en place, dans les entreprises de plus de 300 salariés, un « **référént égalité des chances** » inspiré de ce qui existe dans le champ informatique et libertés (correspondant informatique et libertés). Il serait désigné par la direction avec avis du comité d'entreprise. Il conviendrait en outre que son niveau de rattachement hiérarchique garantisse aux yeux de tous son influence et son autorité sur la question des discriminations. Il serait formé à la problématique des

discriminations dans le cadre des actions de formation prévues dans la proposition n° 6 évoquée précédemment. Sa mission consisterait prioritairement à orienter et accompagner les candidats ou les salariés se sentant discriminés qui pourraient souhaiter le saisir mais il pourrait également jouer un rôle de conseil et d'expertise auprès des organisations syndicales et des managers. Il pourrait ainsi intervenir en appui de la mise en œuvre du dispositif permettant d'assurer la traçabilité et la transparence des procédures de recrutement et apporter son expertise au comité d'entreprise lorsque des questions relatives à la lutte contre les discriminations y seraient abordées, en particulier l'analyse des parcours professionnels (voir proposition 14 ci-dessous)

Le seuil retenu pour la mise en œuvre de cette disposition serait le même que celui retenu pour la proposition n° 14, soit plus de 300 salariés.

Proposition° 14 : Instituer dans les entreprises de plus de 300 salariés un référent égalité des chances.

En second lieu, dans le souci de faciliter la prise de conscience par l'ensemble des acteurs des comportements discriminatoires, les réflexions du groupe de dialogue ont porté sur les moyens d'améliorer la connaissance et l'analyse des différences de traitement en entreprise, différences qui peuvent être ressentis par les salariés comme des manifestations de discrimination.

Les organisations syndicales ont souhaité conduire, parallèlement aux réunions du groupe de dialogue, des travaux sur des outils permettant d'analyser l'évolution de la situation des salariés en entreprise. Le résultat de ces travaux a été présenté lors de la réunion plénière du 24 février 2015 et a reçu un accueil favorable de la part de l'ensemble des membres du groupe de travail (annexe 2)

La méthode proposée consiste à analyser, sous forme de deux graphiques avec en abscisse la tranche d'âge et en ordonnée le niveau de qualification de I à V bis selon la classification de l'Education nationale pour le premier graphique et la rémunération pour le second, la situation de l'ensemble des salariés de l'entreprise. Chaque salarié serait représenté anonymement dans un nuage de points chaque point situé à l'intersection entre son âge, sa qualification ou sa rémunération. Les femmes et les hommes seraient indiqués par une couleur différente.

Ces graphiques montreraient, en dynamique, les trajectoires professionnelles des salariés et permettraient, sans les nommer, de déterminer les cas qui peuvent interroger. Dans un second temps, il conviendrait d'examiner les raisons qui justifient un tel positionnement : soit une différence de traitement fondée sur le comportement professionnel, soit une discrimination inexpliquée.

Ces indicateurs, en rendant visible le positionnement de tous les salariés, seraient des indicateurs universels de lutte contre tous les critères discriminants, simples et efficaces, pouvant être adaptés à la réalité de chaque entreprise. Cette méthode n'ayant de pertinence statistique que pour les entreprises employant un certain nombre de salariés, elle ne serait utilisée que dans celles qui établissent un bilan social, c'est-à-dire comptant plus de 300 salariés.

La présentation dans le bilan social devrait se faire sous forme graphique par repère orthonormé et nuage de points. Les périmètres où s'exercent les comparaisons devront être définis par l'employeur et les organisations syndicales. L'objectif est de rendre celui-ci le plus intelligible possible à

l'observation et tendre à l'environnement professionnel le plus proche de celui des salariés (établissement, secteur d'activité....).

Proposition n° 15 : Modifier le code du travail pour compléter la liste des indicateurs du bilan social sur l'évolution des carrières et des rémunérations.

3. Les voies de recours pour lutter contre la discrimination en entreprise

Les travaux du groupe de dialogue sur ce thème se sont focalisés sur les deux nouvelles voies de recours collectifs présentées respectivement par Mme Laurence Pécaut-Rivolier, alors magistrate à la Cour de Cassation, auteur du rapport sur « les discriminations collectives en entreprises : lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif » remis le 17 décembre 2013 au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, à la Ministre des droits des femmes, porte-parole du gouvernement et à la Ministre de la Justice, (voir note de synthèse en annexe 3) et par M. Razzy Hammadi, député, auteur d'une proposition de loi instaurant une action de groupe en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités, enregistrée à la Présidence de l'Assemblée nationale le 14 janvier 2014 (voir proposition de loi en annexe 4).

Cependant les débats ont fait apparaître que, **préalablement à l'engagement de toute démarche contentieuse collective, la lutte contre les discriminations devait mobiliser les acteurs de l'entreprise pour identifier les causes possibles de discriminations, dialoguer et négocier pour y mettre fin.** Cependant, comme on ne peut exclure un échec du dialogue social, il convient de renforcer les voies de recours en introduisant une procédure de recours collectif. Enfin il a été demandé que les pouvoirs publics se mobilisent pour faciliter toutes les démarches permettant de prévenir et réprimer les comportements discriminatoires.

Lorsqu'ils ont évoqué les situations concrètes de discriminations qu'ils ont pu rencontrer et sur lesquels ils se sont mobilisés, plusieurs membres du groupe de travail ont souligné les difficultés auxquels ils ont été confrontés : difficulté à rassembler des informations pour étayer la suspicion de discrimination en raison de l'impossibilité, parfois, même avec l'intervention du juge, à accéder aux données détenues par l'entreprise ; réticence des salariés - sans même parler des candidats - à s'engager dans une démarche contentieuse vis-à-vis de leur employeur ; longueur et lourdeur des procédures et donc persistance de situations discriminatoires pendant parfois plusieurs années ; faiblesse des moyens des organisations syndicales et des associations pour mener de telles actions...

Aussi, en cohérence avec la démarche qui a conduit les organisations syndicales à proposer un outil d'analyse des parcours professionnel permettant d'engager le dialogue social sur les discriminations (proposition n° 14) et avec la décision d'inscrire à l'agenda social le bilan de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, **il apparaît nécessaire de développer le dialogue social sur le thème de la lutte contre les discriminations plutôt que de privilégier exclusivement la voie contentieuse. Les conditions d'exercice de ce dialogue social devront être définies par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel.**

Proposition n°16 : Assurer la prééminence du dialogue social dans l'entreprise par rapport à la voie contentieuse.

Cependant certains membres du groupe de dialogue ont également tenu à fortement insister sur les limites du dialogue social qui suppose une volonté de négociation qui est parfois absente ou superficielle. Aussi la voie contentieuse doit conserver toute sa place et tant le rapport de madame Pécaut-Rivolier que les interventions des membres du groupe de dialogue ont souligné les insuffisances des voies de recours existant aujourd'hui en matière de lutte contre les discriminations.

Ainsi la très grande majorité des membres du groupe de dialogue ont tenu à souligner la nécessité d'une nouvelle voie de recours collectif. Aussi, la proposition figurant dans le rapport de madame Pécaut-Rivolier ainsi que l'action de groupe présentée dans la proposition de loi de monsieur Razzi Hammadi ont fait l'objet de longs débats autour de trois questions :

- Faut-il introduire une nouvelle voie de recours collectif ou ne vaut-il mieux pas mieux utiliser les voies existantes en cas d'échec du dialogue et de la négociation ? Cette dernière branche de l'alternative a été très minoritaire au sein du groupe de dialogue, de nombreux membres ayant souligné les insuffisances du dispositif juridique existant aujourd'hui.
- Faut-il privilégier une voie de recours mettant l'accent sur la réparation des victimes de discriminations et la sanction de leurs auteurs ou convient-il que le juge intervienne prioritairement pour demander qu'il soit mis fin aux discriminations, en ne sanctionnant leurs auteurs qu'en cas de refus de donner suite à ces injonctions. Dans ce cas de figure, les victimes pourraient initier parallèlement des recours individuels pour obtenir réparation des préjudices subis. Le groupe de dialogue a été partagé sur ce sujet. Si tous les participants ont souhaité que les attitudes discriminatoires volontaires soient immédiatement sanctionnées, les avis ont été plus nuancés en cas de discriminations involontaires, avec le souci de certains membres de donner en premier lieu toute sa place au dialogue social pour négocier des mesures correctrices.
- la voie de recours collectif doit-elle être ouverte aux seules organisations syndicales ou à l'ensemble des parties ayant intérêt à agir en matière de discrimination, c'est-à-dire également les associations ? Là aussi les positions au sein du groupe de dialogue ont été partagées.

La proposition formulée par le groupe de dialogue vise à prendre en compte les diverses positions exprimées, sachant que la pertinence même d'une nouvelle voie de recours a été vivement contestée par certains.

Il s'agit de prendre en compte l'intérêt à agir de chacune des parties prenantes :

- les associations sont légitimes à intervenir en faveur des citoyens candidats à un emploi, qui n'ont pas encore le statut de salarié,
- il apparaît nécessaire de réserver aux organisations syndicales, dont la légitimité a été renforcée par les nouvelles règles de représentativité qui reposent désormais sur une procédure électorale, la défense des salariés victimes de discrimination dans l'entreprise.

La recevabilité de la nouvelle voie de recours collectif en justice devrait être subordonnée à l'absence de dialogue social sur la résolution des questions de discrimination dans l'entreprise mise en cause. Les conditions d'exercice de ce dialogue social devront être définies au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux.

Proposition n° 17 : Définir une nouvelle voie de recours collectif, ouverte en cas d'absence du processus de dialogue social sur ce thème, à toute partie ayant intérêt à agir (associations et organisations syndicales pour les discriminations lors du recrutement, organisations syndicales pour les discriminations dans la carrière et dans l'emploi) permettant à la fois la cessation de la pratique discriminatoire, la réparation des préjudices subis par les victimes et la sanction, si nécessaire, de cette pratique.

Enfin, si la lutte contre les discriminations mobilise les partenaires sociaux, en particulier dans le cadre du bilan de l'accord du 12 octobre 2006, les pouvoirs publics ne sauraient demeurer passifs sur ce sujet.

La réunion du groupe de dialogue témoigne de l'importance que le gouvernement attache à cette question et plusieurs propositions formulées dans le rapport vont mobiliser les services de l'Etat et les institutions qui en relèvent, au-delà de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures législatives et réglementaires résultant des propositions du groupe de dialogue :

- la poursuite des travaux du groupe de dialogue et la conduite d'études et de recherches,
- l'organisation d'une campagne nationale d'information,
- le développement des méthodes de recrutement spécifiques pour les demandeurs d'emplois susceptibles d'être victimes de discriminations à l'embauche, en particulier la méthode de recrutement par simulation.

Mais en outre, afin de renforcer les démarches de prévention et de répression des comportements discriminatoires, le ministère du travail va mobiliser dès 2016 les services de l'inspection du travail pour qu'elle renforce son action en matière de contrôle de l'application du droit du travail, de conseil et d'information des employeurs, des salariés et des représentants du personnel sur leurs droits et obligations et joue pleinement son rôle de facilitateur de la conciliation amiable entre les parties.

Proposition n° 18 : Mobiliser les services de l'inspection du travail sur la lutte contre les discriminations en faisant de la lutte contre les discriminations une priorité nationale d'action en 2015/2016

Liste des propositions du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations.

Propositions dont la mise en œuvre relève de la responsabilité de l'Etat

Proposition n° 1 : Mettre en œuvre, dans les entreprises du secteur public et dans les trois versants de la fonction publique, une démarche analogue à celle conduite par le groupe de travail pour lutter contre les discriminations.

Proposition n°2 : Poursuivre les travaux du groupe de dialogue dans le cadre du suivi des propositions du présent rapport et organiser sa pérennisation ultérieure auprès du Défenseur des droits.

Proposition n°4 : Organiser une campagne nationale d'information et de sensibilisation, auprès du grand public et des entreprises afin de déconstruire les stéréotypes.

Proposition n°9 : Mieux faire connaître et valoriser le « label diversité » en renforçant la perception de son utilité et en reconnaissant mieux les entreprises qui l'ont obtenu pour en encourager d'autres à s'engager dans cette démarche et inciter celles qui ne le peuvent pas, en particulier les PME, à s'en inspirer pour mettre en place des actions de lutte contre les discriminations.

Proposition n°10 : Prendre en compte, dans l'accès aux marchés publics, la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations dans les entreprises soumissionnaires.

Proposition n°11 : Dans le cadre de la transposition de la directive 2014/95/UE sur la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes du 22 octobre 2014 valoriser les politiques d'entreprise de lutte contre les discriminations comme indicateur de respect des droits de l'Homme.

Proposition n° 17 : Définir une nouvelle voie de recours collectif ouverte, en cas d'absence du processus de dialogue social sur ce thème, à toute partie ayant intérêt à agir (associations et organisations syndicales pour les discriminations lors du recrutement, organisations syndicales pour les discriminations dans la carrière et dans l'emploi) permettant à la fois la cessation de la pratique discriminatoire la réparation intégrale des préjudices subis par les victimes, et la sanction, si nécessaire, de cette pratique.

Proposition n° 18 : Mobiliser les services de l'inspection du travail sur la lutte contre les discriminations en en faisant une priorité nationale en 2015/2016

Propositions dont la mise en œuvre relève de la responsabilité des partenaires sociaux

Proposition n°7: Examiner, dans le cadre du bilan de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité en entreprise, les conditions dans lesquelles des formations sur la problématique des discriminations pourraient être rendues obligatoires.

Proposition n°14: Instituer dans les entreprises de plus de 300 salariés un référent égalité des chances.

Proposition n° 15 : Modifier le code du travail pour compléter la liste des indicateurs du bilan social sur l'évolution des carrières et des rémunérations.

Proposition n° 16 Assurer la prééminence du dialogue social dans l'entreprise par rapport à la voie contentieuse.

Propositions qui doivent faire l'objet de travaux complémentaires du groupe de dialogue

Proposition n°3 : Conduire des études pour évaluer le gain économique de la lutte contre les discriminations en entreprise.

Proposition n°5 : Afficher dans toutes les entreprises un document reprenant les principes énoncés dans le préambule de l'ANI du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans les entreprises.

Proposition n°6: Demander à Pôle emploi et aux intermédiaires privés de l'emploi de remettre à l'ensemble des demandeurs d'emploi un document d'information sur la législation en matière de discrimination et sur leurs droits au cours de l'entretien de recrutement.

Proposition n°8 : Améliorer le contenu et les modalités de mise en œuvre de la méthode des testing pour :

- disposer d'un outil d'identification des discriminations,
- permettre une prise de conscience des acteurs de l'entreprise, à partir de données factuelles, pour mettre en place des actions de lutte contre les discriminations adaptées à leurs besoins

Proposition n°12 : Engager des travaux sur la faisabilité de la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer la traçabilité et la transparence des procédures de recrutement.

Proposition n°13 : Faire connaître et favoriser le développement des méthodes innovantes de recrutement non-discriminantes pour les demandeurs d'emplois.

Annexes

Annexe 1. Composition du groupe de dialogue

1. Participants aux réunions du groupe de dialogue et des groupes de travail

Conseil économique, social et environnemental :

Sonia HAMOUDI, personnalité associée, section des activités économiques.

Défenseur des droits

Slimane LAOUFI, chef du pôle emploi privé.

Clémence LEVESQUE, chargée de mission. Promotion des droits fondamentaux et réforme.

Association nationale des directeurs des ressources humaines

Aline CREPIN.

Association française des managers de la diversité

Bruce ROCH, président.

Laurent DEPOND vice-président diversité, Groupe Orange, vice-président de l'AFMD

Mansour ZOBERI directeur diversité, Groupe Casino, vice-président de l'AFMD

Elena MASCOVA, responsable des études.

RANDSTAD

Aline CREPIN, directrice de la RSE.

ADECCO

Johann TITREN, directeur Egalité des Chances.

Cécile ALHINC-CAMY, responsable diversité et insertion

A Compétences égales

Sébastien Bompard, président.

Anne GALLOT.

IMS Entreprendre pour la Cité

Ines DAUVERGNE HADDOUT, responsable expertise diversité-responsable innovation et valorisation.

MozaïK RH

Saïd HAMMOUCHE, directeur général.

Gabriel LENOT, responsable pôle alternance et stages.

Fondation Agir contre l'Exclusion

Catherine TRIPON, directrice développement-diversité-RSE.

Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles

Claire PASSAGNE.

Ligue des Droits de l'Homme

Michel MINE, professeur de droit du travail au Cnam.

Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme

Maria-Giuseppina BRUNA, déléguée exécutive.

Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples.

Sonia SADRMOUSAVI.

Maison des potes

Samuel THOMAS, président.

Sabrina ALAOUCHICHE.

Barbara MOSTEFAOUI.

SOS Racisme

Valentin LEDILY.

Conseil représentatif des associations noires de France

Louis-George TIN, président.

Louis JOANES.

SOS Homophobie

Yohann ROSZEWITCH, président.

Michaël BOUVARD, administrateur, co-référent de la commission intervention et formation pour adultes.

Personnalités qualifiées

Emmanuelle MARCHAL, sociologue, centre de sociologie des organisations Sciences Po/CNRS.

Géraldine RIEUCAU, économiste, centre d'étude de l'emploi LED/Université Paris 8.

Cabinet Amnyos Consultants

Thomas CAPELIER.

Centre de recherche en économie et statistiques

Thomas LE BARBANCHON.

Confédération française démocratique du travail

Jean-Louis MALYS, secrétaire national.

Ommar BENFAID, secrétaire confédéral, service économie et société.

Barbara SERRANO.

Maud RENAUD.

Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres

Franck MIKULA.

Marie-Line BRUGIDOU.

Confédération française des travailleurs chrétiens

Claude RAOUL, secrétaire confédéral en charge des discriminations.

Jean-Michel CERDAN, secrétaire confédéral en charge de l'égalité hommes-femmes.

Michel CHARBONNIER, conseiller politique

Confédération générale du travail :

Sophie BINET, membre de la commission exécutive.

Ghislaine HOAREAU, conseillère confédérale au pôle juridique

François CLERC, en charge des questions de discriminations.

Bernard SCHMID, conseiller confédéral au pôle juridique.

Confédération générale du travail-Force Ouvrière

Véronique LOPEZ-RIVOIRE, Responsable du service juridique, confédération F.O.

Union nationale des syndicats autonomes

Saïd DARWANE, conseiller national.

Christophe BENHACENE.

Mouvement des entreprises de France

Lidwine CHARBEAU-MANSART, Directrice de mission, Direction Entreprises et Société.

Joëlle SIMON, directrice des affaires juridiques.

Chantal FOULON.

Franck AVIGNON.

Confédération générale des petites et moyennes entreprises :

Florence LACAVE, présidente déléguée de la CGPME Paris 5ème arrondissement.

Union professionnelle artisanale

Anne NOVAK-ANDRE, conseillère technique chargée des questions sociales.

Union nationale des missions locales

Serge KROICHVILI, délégué général de l'union nationale des missions locales.

Conseil national des missions locales

Vincent DELPEY, secrétaire général.

Marie Josèphe DE REDON, chargée de mission insertion sociale et autonomie des jeunes.

Amaria SEKOURI.

Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Julie DURAFFOURG, département Pôle emploi.

Anna PERESSON, mission insertion des jeunes.

Jeanne STRAUZ, mission du fonds national de l'emploi.

Direction générale du travail

Jean-Henri PYRONNET, adjoint à la sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail.

Anne THAUVIN, cheffe du bureau des relations individuelles du travail.

Anne-Laure BOUTOUNET, chargée d'études, bureau des relations individuelles du travail.

Anthony BROUSSILLON, chargé d'études, bureau des relations individuelles du travail.

Elise TEXIER, chargée de mission, bureau des relations individuelles du travail.

Pôle Emploi

Maryse CAEDDU, chef du département Conception de l'offre de service aux entreprises, direction des opérations.

Catherine POUX, directrice du service aux entreprises

François AVENTUR, adjoint au directeur des statistiques, des études et de l'évaluation.

Secrétariat d'Etat chargé du droit des femmes

Service du droit des femmes et de l'égalité

Anne MAURAGE-BOUSQUET.

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle

Marie BECKER.

Commissariat général à l'égalité des territoires

Majda CHERKAoui, Chargée de mission emploi, formation professionnelle et diversité.

Bureau développement économique et de l'emploi, direction de la ville et de la cohésion urbaine.

Frédéric CALLENS, chef du bureau de la prévention et de la lutte contre les discriminations, direction de la cohésion et du développement social.

Kamel BENAMRA, adjoint au chef de bureau de la prévention et de la lutte contre les discriminations, direction de la cohésion et du développement social.

Camille BESNARD, stagiaire

Ministère de la Justice

Laurence PECAUT-RIVOLIER, inspectrice générale adjointe.

Claire VUILLET, direction des affaires criminelles et des grâces.

Gilles MALFRE, direction des affaires civiles et du sceau.

Hervé ROBERGE, direction des affaires civiles et du sceau.

Damien PONS.

2. Personnalités auditionnées

Marilyn BALDECK, déléguée générale de l'association des violences faites aux femmes au travail (AVTF).

Hélène GARNER, chargée de mission, France stratégie.

Dominique THIERRY, président national de France Bénévolat.

Annexe 2

Observations et position de la CGPME, de l'UPA et du MEDEF sur le projet de rapport du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations

Observations de la CGPME, de l'UPA et du MEDEF sur le rapport :

- Le rapport insiste très fortement sur la pédagogie qu'il est nécessaire de mettre en œuvre pour lutter contre les discriminations ; il indique, par ailleurs, qu'il s'agit d'un problème sociétal qui est l'affaire de tous.
- Or, force est de constater que dans ses développements mais surtout dans ses recommandations, l'entreprise privée est seule visée, tenue pour responsable et, par conséquent, mise à contribution pour lutter contre les discriminations.
- Ainsi, sur les 17 propositions 8 sont contraignantes, voire très contraignantes.
- La CGPME, l'UPA et le Medef observent donc un décalage complet entre le constat et les propositions envisagées et s'interrogent sur les conséquences que pourraient avoir la mise en œuvre de certaines des propositions au mieux inutiles au pire contreproductives.
- En effet, l'approche très « à charge » pour l'entreprise, est peu encourageante car elle n'aborde la question de la diversité que sous l'angle « discrimination » et ne souligne pas les bénéfices que constitue la diversité en entreprise. Au lieu d'obliger les entreprises à agir, sans prendre en compte leurs orientations stratégiques, il conviendrait de les inciter à s'engager dans des actions en faveur de la diversité, en tenant compte de leur taille, de leur secteur et de la spécificité de leur activité et besoins en compétences. Enfin, la CGPME, l'UPA et le Medef considèrent que nombreuses sont les préconisations qui relèvent des prérogatives des partenaires sociaux. Et par conséquent, seul le bilan de l'ANI Diversité et le dialogue social pourront traiter de ces questions.

Position de la CGPME, de l'UPA et du MEDEF sur le rapport :

Aussi, pour toutes ces raisons, la CGPME, l'UPA et le MEDEF ne peuvent soutenir les orientations de ce rapport même si sur certains points ils rejoignent les recommandations proposées :

- tout ce qui relève de la **pédagogie**, de la sensibilisation et de la prévention va dans le bon sens ; sous réserve que cette mobilisation concerne l'ensemble des acteurs concernés par le sujet, c'est-à-dire toute la société et non uniquement l'entreprise. Le sujet de la diversité et de la discrimination doit être une cause partagée par tous ; l'entreprise privée ne peut à elle seule assumer les difficultés réelles et être seule sanctionnée. Si ce point était pris en compte, l'UPA, la CGPME et le MEDEF pourraient soutenir les propositions : 2, 3, 5, 8, 10, 12.
- En revanche, les **propositions relevant des partenaires sociaux** ne peuvent être abordées dans le cadre de ce groupe de dialogue ; elles relèvent de l'agenda social et des discussions entre les partenaires sociaux (propositions 4, 6, 11, 14, 15).
- S'agissant des **nouvelles voies de recours** (proposition 16), l'UPA, la CGPME et le MEDEF ne peuvent que rappeler leurs positions défavorables pour toutes les raisons déjà évoquées maintes fois

lors des réunions de travail du groupe de dialogue. Il en est de même pour la mise en place de **procédures de testing** (proposition 7) dont l'efficacité n'a pas été prouvée et dont les résultats ne sauraient, à eux-seuls, constituer une preuve de discrimination.

- Enfin, la prise en compte dans **l'accès aux marchés publics** de la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations pour les entreprises soumissionnaires (proposition 9) ne semble pas compatible avec l'objectif global de pédagogie annoncé dans le rapport.

- Enfin, sous réserve des suites qui seront données au projet de rapport, l'UPA, la CGPME et le MEDEF reconsidéreront leur participation aux travaux de ce groupe de dialogue (cf. proposition 1).

Annexe 3.

Déclaration intersyndicale CGT, CFDT, CFTC, FO, UNSA, CFE-CGC

PROPOSITIONS POUR LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI.

Les missions reconnues par la loi aux organisations syndicales de salariés amènent celles-ci à intervenir contre les discriminations. En complément de la déclaration intersyndicale du 15 janvier 2015, nous présentons nos propositions d'outils visant à lutter contre les discriminations dans l'emploi.

L'écoute et la lecture attentive des débats et contributions des nombreux participants à la concertation nous confortent dans la pertinence de nos propositions.

Ainsi nous sommes guidés par la volonté de proposer des outils :

- Simples, efficaces et faciles à mettre en œuvre,
- respectueux de la confidentialité,
- utiles à l'ensemble des critères prohibés,
- adaptables à toutes les situations particulières d'entreprise, établissement, groupe, secteur d'activité....,
- permettant un diagnostic partagé et une anticipation,
- assurant la sécurité juridique,
- n'apportant ni contrainte, ni coût supplémentaire à l'entreprise,
- respectueux des accords et de la loi.

La lutte contre les discriminations au travail impose l'implication des partenaires sociaux, syndicats et employeurs. Il est impératif que les partenaires sociaux soient à égalité de moyens pour traiter de ces questions. Or, à ce jour, toutes les informations ? documents et moyens sont en la stricte possession de l'employeur : ce déséquilibre n'autorise pas une parole franche, loyale et de confiance.

Le préalable à toute négociation et à toute anticipation, oblige à l'égalité des armes.

Voici ce à quoi nous sommes parvenus en matière d'indicateurs performants pour évaluer les évolutions professionnelles en entreprise.

Il s'agit de compléter le rapport de situation comparée.

Inscrit dans l'article R.2323-12 du Code du travail, cela donne la formulation suivante :

1° Dans les Conditions générales de l'emploi, e) Positionnement dans l'entreprise, après « Répartition des effectifs par catégories professionnelle », ajouter :

- « Selon le niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Education nationale, acquis par les salariés, répartition de ces salariés selon le niveau de qualification, par tranche d'âge »

2° dans « Rémunérations, comme il est écrit, « Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle », ajouter :

« Données chiffrées par sexe :

- Selon le niveau de formation, au sens de la circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Education nationale, acquis par les salariés, répartition de ces salariés selon le niveau de rémunération, par tranche d'âge »

Pour une bonne lisibilité, ces données pourraient être présentées sous forme de deux graphiques avec en abscisse la tranche d'âge et en ordonnée le niveau de qualification pour le premier graphique et la rémunération pour le second. Chaque salarié(e) serait représenté par un point situé à l'intersection entre son âge, sa qualification ou sa rémunération. Les femmes et les hommes seraient indiqués par une couleur différente et l'anonymat serait préservé.

Ces indicateurs sont faciles à mettre en œuvre. Les données demandées ne sont pas confidentielles et toutes les informations sont en possession de l'employeur.

Ils montrent en dynamique les trajectoires professionnelles des salariés. Le plus important est de le sexuer, ce qui correspond à l'objectif du rapport de situation comparée. Une lecture attentive de ces indicateurs permet, sans les nommer, de déterminer les cas qui posent problème. Dans un second temps, d'interroger sur les cas ici révélés, pour examiner les raisons qui justifient un mauvais positionnement, une différence de traitement ... une discrimination.

Ils seraient utilisables pour chacun des motifs prohibés de discrimination ce qui donnerait un aperçu collectif par critère mais, en l'état de la proposition (femme/homme), il est déjà facile, pour chaque salarié de situer sa position sur le graphique, de comparer sa situation avec celle des autres salariés. Le salarié susceptible d'être discriminé en raison de son origine, de sa nationalité, de sa religion,... qui se situerait de manière défavorable serait libre d'interroger son employeur.

Ces indicateurs, en rendant visible le positionnement de tous les salariés, sont des indicateurs universels de lutte contre tous les critères discriminants, ils sont simples et efficaces.

En outre, ils pourraient être adaptés à la réalité de l'entreprise ; différents périmètres, différents secteurs d'activité,... Cette transparence et cette souplesse, contribueraient à l'élaboration d'un diagnostic partagé efficace pour anticiper et corriger les dérives constatées. Les entreprises soumises à une obligation de communiquer un rapport de situation comparée, y gagneraient en sécurité juridique, sans coût, ni contrainte supplémentaire en ajoutant seulement deux indicateurs dont elles possèdent les informations.

Un autre intérêt, et non des moindres, ces indicateurs présentent l'avantage de se conformer à l'ANI diversité de 2006 et à la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sans que le législateur ait besoin d'intervenir puisqu'il s'agit de compléter des dispositions réglementaires.

- L'ANI diversité

Article 3 : ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS... l'affectation de moyens... et le développement d'échanges et d'un dialogue en son sein ainsi que la recherche de modes d'analyse

Article 6 : RECRUTEMENT... Chaque entreprise mettra en place, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi

ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Article 10 : MISE EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES...A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 432-4-1 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en la matière.

- La loi du 4 août 2014 a modifié, en les complétant, deux articles concernant le rapport de situation comparé:

L'article L2323-47. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

L'article L2323-57. Il analyse les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Les indicateurs que nous proposons permettraient de lutter efficacement contre les discriminations qui portent atteintes à l'ordre public et à la dignité humaine.

Paris le 16 février 2015.

Annexe 4. Note de présentation du rapport sur les discriminations collectives en entreprise : lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif.

La mission confiée le 30 octobre 2013 à Madame Pécaut-Rivolier par les ministres de la justice, du travail et des droits des femmes était centrée sur la question de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les voies juridiques permettant aux salariés de lutter contre les discriminations salariales.

Le rapport remis le 17 décembre 2013 ne se limite pas à aborder les seules discriminations salariales mais analyse l'ensemble des discriminations collectives dans le monde du travail et formule cinq recommandations et trois propositions.

Il recommande :

- de **favoriser les pratiques de lutte volontaires contre les discriminations collectives** par un système de bonus qui permettrait d'assurer aux grandes entreprises une reconnaissance sociale et aux plus petites d'avoir une aide financière pour la mise en place des outils de détection et de résorption des phénomènes de discrimination ;
- d'envisager la **création d'un registre des candidatures** pour les cabinets de recrutement ;
- de **rendre plus lisible le rapport de situation comparé** par rationalisation de certaines données ;
- **d'autoriser la saisine du Défenseur des droits par les organisations syndicales** ;
- **d'aller plus loin que le sujet de la discrimination collective en entreprise** en réfléchissant aux questions suivantes:
 - la discrimination collective dans la fonction publique ;
 - la question de l'unicité de l'instance ;
 - la question de la rationalisation du traitement des dossiers sériels devant le conseil des prud'hommes, à l'instar de ce qui est proposé pour les actions en discrimination.

Il propose :

- de **favoriser l'accès aux éléments de preuve** en rappelant ou précisant la possibilité de demander en justice la production des éléments de preuve en cas de suspicion de discrimination, y compris devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et en prévoyant un mécanisme d'anonymisation des informations relevant de la vie personnelle des salariés qui ne sont pas partie la procédure.
- de **créer une action collective devant le tribunal de grande instance (TGI)**, à double finalité:
 - Constaté l'existence d'une discrimination envers plusieurs salariés, ayant en commun d'appartenir à une catégorie visée par les textes interdisant la discrimination;

- Ordonner à l'employeur de prendre les mesures de nature à faire cesser la situation de discrimination.

Cette action, qui n'aurait pas vocation indemnitaire, mais viserait à faire cesser un trouble illicite, pourrait être mise en œuvre par les organisations syndicales dans le cas où l'employeur ne prendrait pas par lui-même les mesures qui s'imposent.

Elle faciliterait par ailleurs, dans un second temps, les actions individuelles des salariés, portées devant le CPH, pour obtenir réparation individuelle du préjudice subi du fait de la discrimination.

- **d'améliorer les transmissions d'information** entre les différents acteurs en matière de discrimination: Défenseur des droits, services du ministère du travail....

Il s'agit d'autoriser ces autorités à transmettre au procureur de la République, agissant dans ses attributions civiles, les dossiers paraissant établir l'existence d'une discrimination collective, afin que le procureur puisse, s'il l'estime opportun, déclencher lui-même l'action collective devant le juge civil.

Annexe 5

Proposition de loi de monsieur Razzi Hammadi instaurant une action de groupe en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

« Ce qui constitue la vraie démocratie, disait Gambetta, ce n'est pas de reconnaître des égaux : c'est d'en faire ».

Les proclamations solennelles condamnant les discriminations ont montré leur impuissance à mettre un terme aux inégalités structurelles qui persistent dans notre société. Si les causes sont nombreuses, l'impossibilité matérielle pour les victimes d'agir à l'encontre des fautifs se range parmi les plus importantes.

Il est temps de doter notre dispositif juridique d'une procédure adaptée à la lutte contre les discriminations : une procédure autorisant plusieurs personnes victimes des mêmes inégalités à dénoncer ensemble et faire effectivement condamner en justice les structures coupables.

I. – En termes d'inégalités en France, le constat est sévère.

Les discriminations sont constatées principalement dans trois domaines : le logement, les services et l'emploi. Le Rapport 2010 de la Halde révèle par exemple que 68 % des appels reçus pour dénoncer des discriminations concernent le domaine de l'emploi. Il s'agit majoritairement de réclamations concernant des discriminations fondées sur l'origine du plaignant. Une étude de l'INSEE de janvier 2011 montre que les Français ayant au moins un parent originaire du Maghreb ont des taux d'emploi inférieurs de 18 points à ceux dont les deux parents sont français de naissance.

Une autre forme d'inégalité persiste au sein des entreprises, que plus personne ne conteste : la discrimination professionnelle en défaveur des femmes. À compétence égale, les disparités de salaires entre hommes et femmes n'ont aucune justification. Pourtant de nombreuses enquêtes ont révélé un salaire de 25 % inférieur chez les femmes par rapport aux hommes placés dans une situation identique.

Ces statistiques traduisent des cas concrets. Une entreprise automobile a été condamnée en justice tout récemment parce que les ouvriers d'origine maghrébine, subsaharienne et d'Europe de l'Est avaient connu un avancement très inférieur à leurs homologues d'origine française durant vingt années. La justice a conclu à une discrimination alors que les discussions de la direction avec les syndicats et la saisine de la Halde ne s'étaient pas soldées positivement.

Mais les réponses judiciaires de ce type sont trop rares, comparées aux inégalités constatées.

II. – C'est donc la question de l'effectivité de l'interdiction des pratiques discriminatoires qui se pose.

Notre droit prohibe naturellement déjà les discriminations directes et indirectes, à travers notamment la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Force est de constater que malgré ces proclamations solennelles, les discriminations persistent et leurs condamnations restent très largement des vœux pieux. Et pour cause : près de la moitié des personnes ayant vécu une discrimination n'engagent aucune action, comme le révèle l'enquête commanditée par le Défenseur des droits et le Bureau international du travail, publiée en janvier 2013. En sorte qu'à titre d'exemple, aucune condamnation définitive pour injure à caractère homophobe n'est intervenue à ce jour, depuis 2004 que l'infraction existe.

Ces discriminations sont le fait des structures davantage que des personnalités. Les inégalités sont un problème systémique et non individuel. Ce ne sont pas quelques comportements isolés qui sont visés par la proposition de loi, mais les discriminations systémiques.

C'est pourquoi le champ d'application de cette loi ne couvre pas les propos injurieux ou diffamatoires tenus par des personnes physiques. Les règles existant en la matière, et notamment les articles 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, apportent déjà une réponse juridique mesurée et efficace à ces abus de la liberté d'expression.

Cette proposition de loi n'a pas pour objet les prises de position individuelles, dont chacun répond déjà devant la justice. Elle veut responsabiliser, inciter, et si nécessaire contraindre les structures à instaurer davantage d'équité dans leur sein, en suscitant une incitation majeure en faveur de cette équité.

Il ne s'agit pas seulement de sanctionner les pratiques discriminatoires mais de responsabiliser l'ensemble des entreprises afin de les associer à la lutte contre les inégalités.

III. – L'action de groupe est le meilleur moyen de répondre à ces objectifs, avec un coût très faible pour la collectivité et aucun coût pour les structures dont les pratiques sont déjà honnêtes et exemptes de discrimination.

Plutôt que d'inscrire une nouvelle série de règles qui imposent un surcoût inutile aux structures déjà vertueuses, la proposition de loi permettra l'indemnisation des personnes discriminées en faisant peser ce coût sur les fautifs avérés uniquement.

Les expériences étrangères révèlent un bilan globalement très positif des actions de groupe, y compris au sein de l'Union européenne : Autriche, Bulgarie, Danemark, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Espagne, Suède et Royaume-Uni.

L'action de groupe accroît le taux de réponse judiciaire des victimes en réduisant les coûts financiers, qui sont mutualisés. Elle accroît en outre le taux de réussite judiciaire, en facilitant la preuve des faits discriminatoires (habituellement très difficile à rapporter) du fait du grand nombre de cas similaires présentés au même juge.

La conséquence directe de ces taux de réponse judiciaire et de réussite judiciaire accrus est un effet dissuasif fort, autrement dit une incitation majeure en faveur de l'équité, notamment salariale.

PROPOSITION DE LOI

TITRE IER

CARACTÈRES ET MODALITÉS DE L'ACTION DE GROUPE

Section 1

Champ d'application et qualité pour agir

Article 1er

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits et se proposant par ses statuts de lutter contre les discriminations, ainsi que toute organisation syndicale représentative au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, peut agir respectivement, soit devant la juridiction définie à l'article 15, soit devant les conseils de prud'hommes afin d'obtenir la réparation des préjudices individuels subis par des personnes placées dans une situation comparable et ayant pour cause une discrimination directe ou indirecte au sens de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 modifiée par la loi du 6 août 2012 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, qui soit imputable aux personnes physiques ou morales.

Article 2

L'action de groupe est introduite selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

Section 2

Jugement sur la responsabilité

Article 3

Le juge se prononce sur la responsabilité du défendeur au vu des cas individuels présentés par le requérant.

Dans la même décision, il définit le groupe et éventuellement les sous-groupes de victimes et en fixe les critères de rattachement.

Il détermine le montant des préjudices individuels pour chaque victime ou chaque groupe et le cas échéant sous-groupe de victimes, ou tous les éléments permettant l'évaluation de ces préjudices.

Il peut ordonner la communication par le défendeur de toute information ou pièce nécessaire à la mise en œuvre du présent article.

Article 4

Dans sa décision prononçant la responsabilité du défendeur, le juge :

1° Ordonne les mesures nécessaires pour informer les personnes susceptibles d'appartenir au groupe, ou le cas échéant à certains des sous-groupes qu'il a définis ;

2° Fixe le délai dont disposent les victimes pour adhérer au groupe afin d'obtenir la réparation de leur préjudice. Ce délai ne peut être inférieur à deux mois ni supérieur à six mois après l'achèvement des mesures de publicité ordonnées par lui.

Le juge détermine les modalités de cette adhésion.

L'adhésion vaut mandat au profit du requérant aux fins de représentation pour toute la suite de la procédure ; elle ne vaut, ni n'implique adhésion à l'association ou au syndicat requérant.

Les mesures ordonnées au titre du 1° du présent article sont aux frais du défendeur. Toutefois, le requérant peut avancer tout ou partie des fonds nécessaires à leur mise en œuvre.

Section 3

Liquidation des préjudices et exécution

Article 5

À l'expiration du délai mentionné au 2° de l'article 4, le juge recueille les observations des parties, établit la liste des personnes recevables à obtenir une indemnisation et condamne le défendeur à procéder à cette indemnisation selon des modalités qu'il fixe.

Le juge peut ordonner à titre conservatoire la mise sous séquestre de tout ou partie des sommes dues par le défendeur.

Article 6

En cas de difficulté d'exécution de la décision, le requérant peut entreprendre toutes démarches, y compris judiciaires, en vue d'y remédier au nom et pour le compte des personnes concernées.

Il représente les victimes aux fins de l'exécution forcée de la décision mentionnée à l'article 5.

TITRE II

MÉDIATION ORGANISÉE DANS LE CADRE

D'UNE ACTION DE GROUPE

Article 7

À tout moment, le requérant peut participer à une médiation dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, afin d'obtenir la réparation des préjudices individuels mentionnés à l'article 1er.

Article 8

Tout accord ainsi négocié est soumis à l'homologation du juge, laquelle lui confère force exécutoire. Le juge vérifie que l'accord précise les délais et les modalités selon lesquels les victimes pourront y adhérer.

Le juge peut prévoir, à la charge du défendeur les mesures nécessaires pour informer, par tous moyens appropriés, les victimes de l'existence de l'accord homologué.

Article 9

L'accord n'est opposable qu'aux victimes qui y adhèrent dans les délais et les modalités qui y sont fixés.

TITRE III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10

L'action mentionnée à l'article 1er suspend le délai de prescription des actions individuelles en réparation des préjudices résultant de la discrimination constatée par la décision mentionnée à l'article 3.

Par dérogation à l'article 2230 du code civil, le délai de prescription recommence à courir, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois, à compter du jour où les décisions prononcées en application des articles 3 et 5 ne sont plus susceptibles de recours ordinaires ou de pourvois en cassation, ou à compter du jour de l'homologation prévue au titre II.

Article 11

Les décisions résultant des articles 3 et 5 ou de l'homologation de l'accord prévue à l'article 9 n'ont l'autorité de la chose jugée qu'à l'égard du défendeur et de chacun des membres du groupe dont le préjudice a été réparé au terme de la procédure.

L'adhésion au groupe ne fait pas obstacle au droit d'agir selon les voies de droit commun pour obtenir réparation des préjudices n'entrant pas dans le champ défini par la décision mentionnée à l'article 3 ou d'un accord homologué en application du titre II.

Article 12

La demande formulée sur le fondement de l'article 1er n'est pas recevable si elle a le même objet et la même cause qu'une action ayant déjà fait l'objet du jugement mentionné à l'article 3 à l'encontre de la même personne ou d'un accord homologué en application du titre II.

Article 13

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits et se proposant par ses statuts de lutter contre les discriminations, ainsi que toute organisation syndicale

représentative au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail, peut intervenir à l'instance à titre accessoire sans avoir à justifier d'un intérêt à agir.

En cas de défaillance du requérant, tout intervenant à l'instance en application du premier alinéa peut solliciter du juge sa substitution dans les droits du requérant.

Le juge statue après avoir recueilli les observations écrites du requérant. Les recours contre cette décision sont formés et jugés comme en matière d'exception d'incompétence.

Article 14

Est réputé non écrite toute clause ayant pour objet ou pour effet d'interdire à une personne physique de participer à une action de groupe.

Article 15

Les tribunaux de grande instance territorialement compétents connaissent des actions de groupe engagées en application de la présente loi.