

Le 19 mai dernier, un rapport sur la lutte contre les discriminations en entreprise a été remis à François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, et Christiane Taubira, garde des Sceaux.

Le groupe de travail qui a produit ce rapport a décidé d'étudier l'ensemble des motifs de discriminations énoncés dans le Code du Travail (soit un total de 20) et d'articuler leurs réflexions autour de 3 thématiques principales :

- 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

Ce plan de lutte contre les discriminations en entreprise part du constat que, s'il existe d'ores et déjà une législation dans le Code du Travail, des politiques mises en place pour lutter contre des discriminations spécifiques (égalité entre hommes et femmes ; encouragement à l'embauche et au maintien dans l'emploi de personnes handicapées...), l'emploi dans le secteur privé est encore le principal domaine de réclamation en matière de discriminations auprès du Défenseur des Droits.

Au-delà des trois thématiques évoquées plus haut, ce rapport est traversé par deux idées principales. La première est qu'il y a aujourd'hui urgence à améliorer les connaissances sur les phénomènes discriminatoires dans les entreprises, la seconde qu'il est aujourd'hui nécessaire de mettre en place des moyens complémentaires à ceux déjà existants pour lutter contre les discriminations.

Mieux comprendre les discriminations ...

Au cœur de ce rapport se trouve l'idée qu'il est impossible d'envisager la lutte contre les discriminations sans améliorer les connaissances de ce phénomène, des diverses formes qu'il revêt au sein du monde de l'entreprise.

Le groupe de travail invite dans un premier temps à poursuivre et approfondir les travaux d'étude et de recherche dans ce domaine, notamment en appelant à une pérennisation de ce groupe de travail sur le long terme mais aussi en indiquant qu'il est impératif de mener un travail identique pour les entreprises du secteur public et les trois fonctions publiques.

Il met également en avant la nécessité de communiquer sur ce sujet, par le biais d'une campagne nationale d'information et de sensibilisation - auprès des entreprises mais aussi du grand public - afin de déconstruire les stéréotypes ou encore par la valorisation du « label diversité », notamment en mettant sur le devant de la scène les entreprises qui l'ont obtenu.

Ce rapport insiste enfin sur la nécessaire amélioration des connaissances sur ce sujet au sein même des entreprises, interrogeant par exemple l'éventualité de rendre obligatoires les formations sur les discriminations pour les salariés directement en charge de la gestion des ressources humaines.

... pour mieux les combattre

Dans les propositions faites par le groupe du travail pour mettre en place une politique efficace de lutte contre les discriminations, on peut notamment retenir la position nettement défavorable sur le caractère obligatoire et la généralisation du CV anonyme mettant notamment en avant les difficultés de la mise en œuvre de l'anonymisation, le fait qu'il ne permet pas de valoriser les différences qui sont pourtant au cœur des politiques de diversité ou encore sa difficile compatibilité avec la mise en

œuvre des politiques publiques en faveur dans l'emploi dans le cadre de la politique de la ville.

Le groupe de travail appelle également à redonner toute sa place au dialogue social, comme préalable indispensable à toute éventuelle sanction. Dans le cas où le dialogue ne permettrait pas d'aboutir à des résultats probants et satisfaisants, le rapport s'est focalisé sur le développement de nouvelles voies de recours collectif face aux « insuffisances » du dispositif juridique existant aujourd'hui.

Ce rapport sur la lutte contre les discriminations en entreprises se lit comme un véritable plan d'actions, qui incite notamment à faire de la lutte contre les discriminations une priorité nationale 2015-2016 pour les services de l'inspection du travail.

Le caractère obligatoire du CV anonyme (pour les entreprises d'au-moins 50 salariés) a été supprimé dans la nuit de jeudi à vendredi à l'Assemblée nationale - via un amendement gouvernemental au projet de loi sur le dialogue social.

Type d'actualites: [Information générale](#) [1]

Dates: Vendredi 29 mai 2015 - 02:00

Fichiers joints:  [lutte_contre_les_discriminations_en_entreprise_le_rapport.pdf](#) [2]

Thématiques: [Lutte contre les discriminations](#) [3]

Publié le 29 mai 2015

URL de la source (modifié le 29/05/2015 - 15:17): <https://www.irev.fr/actualites-0/plan-de-lutte-contre-les-discriminations-en-entreprise>

Liens

[1] <https://www.irev.fr/taxonomy/term/4316>

[2]

https://www.irev.fr/sites/default/files/lutte_contre_les_discriminations_en_entreprise_le_rapport.pdf

[3] <https://www.irev.fr/taxonomy/term/3689>