

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

20 janvier 2017

ÉGALITÉ CONCRÈTE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - (N° 4347)

Adopté

**AMENDEMENT**

N° AS9

présenté par

Mme Clergeau, M. Issindou et les membres du groupe Socialiste, écologiste et républicain

**ARTICLE 9**

Supprimer cet article.

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Comme vous le savez, le Gouvernement a lancé à l'automne 2014 un groupe de travail de lutte contre les discriminations dans le monde du travail. Et pour cause. Comme la rappelait le défenseur des Droits dans son rapport d'activité de 2015, « 54 % des dossiers de réclamation dans le domaine de la lutte contre les discriminations concernent l'emploi ».

Depuis 2012, nous sommes passés à l'attaque pour lutter contre les discriminations à l'embauche. En effet, en avril 2015, suite aux conclusions rendues par le groupe de travail, nous avons engagé la promotion de nouvelles méthodes de recrutement (immersion, recrutement par simulation, CV vidéo...), nous avons lancé et soutenu une campagne de testing et enfin nous avons créé une action de groupe spécifique aux discriminations au travail dans le cadre de la loi « Justice du XXI<sup>e</sup> siècle », adoptée en octobre dernier.

Le présent article propose d'instaurer un registre des candidatures adossé au registre unique du personnel. Dans son rapport remis en mai 2015 au Gouvernement, le groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, a émis de fortes réserves sur la mise en œuvre d'une telle mesure et préconise d'approfondir les réflexions sur le sujet avant toute mise en œuvre. Ainsi page 9 du rapport, on peut lire : « *l'analyse de certaines propositions telles que la création d'un registre des candidatures a montré que les réflexions méritaient d'être approfondies si on veut déboucher sur des mesures crédibles car opérationnelles* ». Il ne semble donc pas opportun d'adopter cette disposition en l'état mais plutôt d'attendre la remise des travaux engagés par le groupe de travail.

Aussi, cet article crée une obligation de notification de l'employeur à l'adresse du candidat qu'il reçoit pour un entretien, des droits garantis dans le code du travail en matière de lutte contre les discriminations.

Cette obligation est déjà garantie par l'article L. 1142-6 du code du travail qui dispose que dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les

candidats sont informés, par tout moyen, des dispositions pénales existant en matière de discriminations.