

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

9 juin 2016

ÉGALITÉ ET CITOYENNETÉ - (N° 3679)

Retiré

**AMENDEMENT**

N° 674

présenté par

Mme Got, Mme Descamps-Crosnier, M. Hanotin, Mme Orphé, Mme Fabre, M. Terrasse, Mme Reynaud, M. William Dumas, M. Cresta, Mme Guittet, M. Mesquida, Mme Le Loch, M. Yves Daniel, M. Pupponi, Mme Lousteau, Mme Rabin, Mme Gueugneau, M. Roig, Mme Berger, M. Marsac, M. Boudié, Mme Battistel, M. Blein, Mme Lepetit, M. Aboubacar, M. Allossery, Mme Appéré, M. Bies, rapporteur thématique Mme Bourguignon, M. Bricout, Mme Capdevielle, Mme Carrillon-Couvreur, M. Cordery, Mme Corre, rapporteure thématique M. Demarthe, M. Philippe Doucet, Mme Françoise Dumas, M. Gille, M. Juanico, M. Kalinowski, Mme Lang, M. Lesterlin, M. Letchimy, Mme Linkenheld, M. Lurel, Mme Maquet, M. Ménard, M. Naillet, Mme Olivier, M. Pauvros, Mme Pochon, M. de Rugy, Mme Sommaruga, Mme Tolmont, M. Buisine, Mme Dagoma, M. Savary, M. Frédéric Barbier, M. Grellier, M. Goua, M. Rogemont, M. Féron, M. Belot et les membres du groupe Socialiste, écologiste et républicain

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 41, insérer l'article suivant:**

L'article L. 1132-3-3 du code du travail, est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les entreprises dont l'effectif est supérieur à cinquante salariés organisent au bénéfice des salariés en charge du recrutement une formation relative à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Le financement de cette formation incombe à l'employeur. Un décret en conseil d'État détermine les modalités de cette formation et sa fréquence. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

A côté des sanctions contre les discriminations, chacun s'accorde sur le fait qu'il faut changer les mentalités et faire tomber les préjugés et représentations sociales qui génèrent ces discriminations. La campagne de sensibilisation aux discriminations « Les compétences d'abord », lancée en avril 2016, œuvre dans ce sens, mais il faut aller au-delà, par la formation des recruteurs.

L'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité en entreprise soulignait ainsi dans son article 5 que « la réussite de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement peut être facilitée par le développement de la formation des lignes hiérarchiques qui

vont devoir la gérer. La formation (en matière de recrutement, de déroulement de carrière,...) vise à mieux les préparer à l'écoute, à mieux accepter et intégrer les différences, à prévenir les situations de discrimination. Son objectif est de modifier les représentations socio-culturelles en levant les tabous, en éradiquant les préjugés et en aidant chacun à mieux connaître et comprendre son propre contexte social, professionnel et culturel. »

Afin de renforcer les dispositifs de lutte contre les discriminations, cet amendement propose de rendre obligatoire une formation relative à la lutte contre les discriminations et à l'égalité professionnelle, pour tous les salariés en charge du recrutement dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Cette formation, à la charge de l'employeur, serait prise sur le temps de travail et rémunéré comme telle.