

ASSEMBLÉE NATIONALE

20 septembre 2018

CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1237)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 1526

présenté par

M. Ahamada, Mme Hai, Mme Khattabi, Mme Lazaar, M. Buchou, M. Kokouendo, M. Baichère, Mme Verdier-Jouclas, M. Vignal, Mme Rilhac, Mme Racon-Bouzon, Mme Khedher, M. Bouyx, M. Testé, M. Belhaddad, M. Bois, Mme Rossi, Mme Rauch, Mme Gaillot, M. Marilossian, M. Chassaing, Mme Valetta Ardisson, Mme Lenne, M. Rebeyrotte, M. Daniel, Mme Yolaine de Courson, Mme Valérie Petit, M. Alauzet, M. Cédric Roussel, Mme Fontaine-Domeizel, Mme Bagarry, Mme De Temmerman et M. Paluszkiewicz

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 62 QUINQUIES, insérer l'article suivant:**

La section 3 du chapitre II du titre I^{er} du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° La seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2312-18 est complétée par les mots : « , ainsi que des données relatives à la lutte contre les discriminations, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État. » ;

2° Après le 2° du II de l'article L. 2312-26, il est inséré un 2° *bis* ainsi rédigé :

« 2° *bis* Les informations et les indicateurs chiffrés relatifs à la lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État » ;

3° Après le 2° de l'article L. 2312-27, il est inséré un 3° ainsi rédigé :

« 3° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ce domaine, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État. » ;

4° Après le 2° de l'article L. 2312-36, il est inséré un 2° *bis* ainsi rédigé :

« 2° *bis* Lutte contre les discriminations dans l'entreprise ; ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Dans son avis publié le 30 août 2018 relatif au présent projet de loi, le Défenseur des droits propose de modifier le Code du travail pour prévoir explicitement que des données relatives à la lutte contre les discriminations apparaissent au sein de la base de données économiques et sociales et au bilan social, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

En effet, la lutte contre les discriminations ne peut être fondée uniquement sur la répression. Pour être efficace, elle suppose également d'améliorer les dispositifs de prévention et de suivi. Par conséquent, la loi devrait prévoir une évaluation par les entreprises, afin de mesurer objectivement la situation de leurs salariés et des personnes recrutées, en adoptant des indicateurs non financiers en matière de lutte contre les discriminations.

À titre d'exemple, d'après le volume 3 de l'enquête « Accès aux droits » consacré aux discriminations, réalisée en 2016 par le Défenseur des droits, seulement 34 % des personnes interrogées connaissaient les démarches à effectuer pour faire valoir leurs droits en matière de discrimination et 93 % des personnes s'estimant victimes de discrimination dans l'emploi n'avaient pas entrepris de démarches.