

ASSEMBLÉE NATIONALE

17 novembre 2017

RATIFICATION ORDONNANCES DIALOGUE SOCIAL - (N° 369)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 313

présenté par

M. Quatennens, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Quatennens, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud, M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Ratenon, Mme Ressiguiier, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 4, insérer l'article suivant:**

L'article L. 1131-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Dans toute entreprise, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les deux ans. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

La discrimination à l'embauche est une réalité en France, contraire aux principes de la République. En mars 2017, sur 843 réponses positives reçues en retour de 3 000 candidatures envoyées à une quarantaine de grandes entreprises françaises pour des postes d'employés et de managers, 36 % favorisent le candidat dit 'hexagonal', 16 % le candidat 'maghrébin', soit 20 points d'écart selon le résultat d'un testing mené par ISM Corum pour le ministère du Travail.

1 500 paires de CV (soit 3 000 candidatures) ont été envoyées en réponse aux offres d'emploi de 43 grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, représentant neuf secteurs d'activité et réparties sur la France entière. Seuls les noms et prénoms des CV différaient. La formation, l'expérience, l'âge, le diplôme et l'adresse étaient équivalents. La nationalité française figurait explicitement sur chaque CV, en particulier sur ceux aux patronymes à consonance maghrébine.

Il ne faut pas oublier, selon l'Observatoire des inégalités, que cette discrimination n'est pas seulement ethnique mais sociale, et de nombreuses études ont précédé celle-ci.

C'est pourquoi nous souhaitons augmenter la fréquence de formation aux discriminations à l'embauche, afin de déconstruire les préjugés et les méconnaissances autour de cette question, et l'étendre à l'ensemble des entreprises. En effet, il semble nécessaire que les entreprises de moins de 300 salariés, qui constituent l'écrasante majorité des entreprises françaises, prennent cette question au sérieux et tentent d'y répondre le plus justement possible.