



## CONTRIBUTION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL AU RAPPORT ANNUEL 2019 DE LA CNCDH SUR LE RACISME, L'ANTISEMITISME ET LA XENOPHOBIE

### 1. LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LE MINISTÈRE AU COURS DE L'ANNÉE 2019 POUR PREVENIR ET LUTTER CONTRE LE RACISME, L'ANTISEMITISME, LA XENOPHOBIE ;

### 2. LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR MIEUX CONNAITRE ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI, AUX FORMATIONS ET DANS LE DEROULEMENT DES CARRIÈRES ;

- Elaboration d'un référentiel de formation à la non-discrimination à destination des employeurs

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, les employés chargés des missions de recrutement des entreprises d'au moins 300 salariés et de toutes celles spécialisées dans le recrutement doivent être formés au moins une fois tous les cinq ans à la non-discrimination à l'embauche (article L. 1131-2 du code du travail).

Dans une logique d'accompagnement des entreprises et pour garantir l'effectivité de cette mesure, le ministère du travail, en collaboration avec le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et le service des droits des femmes, a constitué un groupe de travail (réunissant organisations syndicales et professionnelles, universitaires, associations spécialisées...) ayant en charge l'élaboration d'un référentiel portant sur le contenu et les modalités d'organisation d'une telle formation. Cet outil devrait faire l'objet d'une diffusion en fin d'année 2019 -- début 2020.

- La mise en œuvre concrète du partenariat entre les services du Défenseur des droits et du ministère du travail

Une convention de partenariat a été signée le 12 décembre 2016 entre le ministère du travail et le défenseur des droits (DDD). Cette convention vise à assurer la cohérence et la complémentarité des actions de l'inspection du travail et du DDD, ainsi qu'à améliorer l'accès au droit des usagers, notamment les publics les plus fragiles.

Par avenant signé en 2017, le champ d'action de la convention a été étendu aux politiques de l'emploi (prévention et lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi).

Pour accompagner la mise en œuvre opérationnelle des trois axes de collaboration fixés par la convention (échange d'informations et de pièces / coordination dans le traitement des saisines / partage d'expérience et formation mutuelle), trois fiches pratiques portant sur chacun des axes ont été élaborées conjointement en 2017 et annexées à la convention.

En parallèle, l'instruction du 27 février 2018 de la Direction générale du travail décline, auprès des agents des services de l'inspection du travail, les modalités de collaboration sur le terrain.

En 2019, différents événements et manifestations sont venus illustrer la collaboration entre les services du ministère du travail et du DDD. Pour exemple, au cours d'une réunion organisée le 5 mars dernier par l'unité départementale de l'Indre de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Centre-Val de Loire, la Déléguée départementale du défenseur des droits est intervenue auprès de 25 conseillers du salarié du

département pour dresser un panorama de la question de la lutte contre les discriminations en entreprise.

Toujours en 2019, des rencontres entre délégués du DDD et services de l'inspection du travail ont été organisées dans chacun des départements de la Région Bourgogne-Franche-Comté. Celles-ci ont mis en évidence un réel besoin de connaissances mutuelles sur les missions et prérogatives de chacun.

- Elaboration par la DARES d'un programme d'évaluation de l'impact des formations « Recruter sans discriminer » sur la diversité des recrutements

De nombreuses études attestent de l'existence, en France, de discriminations à l'embauche liées à l'origine, à la religion, au handicap, au sexe, etc. L'un des outils les plus utilisés par les organisations engagées sur ces questions est la formation des recruteurs et des managers à la non-discrimination. Ces formations sont d'ailleurs, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, une obligation légale pour les entreprises d'au moins 300 salariés et celles spécialisées dans le recrutement.

En partenariat avec l'association française des managers de la diversité (AFMD) et coordonnant trois équipes de recherche, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) mène un programme destiné à évaluer dans le cadre d'une expérimentation scientifique, l'impact des formations dispensées à des recruteurs et à comparer leur efficacité relative et dans le temps. L'ambition est de confirmer, pour la première fois, l'efficacité d'un outil de lutte contre les discriminations pouvant être appliqué à tout type d'entreprise.

Ce programme se déroule en partenariat avec une grande entreprise.

Le projet d'expérimentation vise à isoler plusieurs chaînes de recrutement distinctes et à administrer aléatoirement à certaines chaînes de recrutement (recruteurs et managers) une formation « recruter sans discriminer » : soit en e-learning (modalité de formation souvent utilisée pour former les recruteurs et répondre à l'obligation légale), soit en présentiel — ce type de formation étant qualifié de plus efficace.

Un suivi de l'ensemble des recrutements de l'entreprise partenaire permettra d'observer, statistiquement, les différences entre les chaînes de recrutement formées et les chaînes de recrutement non formées, sur la même période, mais également l'évolution des comportements de différentes chaînes de recrutement avant et après la formation.

La mesure des différentiels de profils recrutés (selon le sexe, l'âge, l'origine — appréhendée via le patronyme des candidats — etc.) selon que les chaînes de recrutements ont été formées en présentiel, en e-learning ou non formées permettra de quantifier l'impact de la formation « Recruter sans discriminer » sur le comportement des chaînes de recrutement. Sera également mesurée la durée de l'effet potentiel des formations (plusieurs mois d'observation sont prévus).

La lutte contre les discriminations est un enjeu qui n'est pas déconnecté de la posture managériale, des valeurs et processus managériaux de l'entreprise, l'évaluation sera donc documentée par une approche qualitative qui rendra compte de ces éléments dans le cadre d'un audit des process.

Au-delà de la question de savoir si la formation est un levier, la question est aussi de savoir comment : quelles formations jouent sur les comportements et dans quel contexte d'entreprises ?

Cette évaluation est en cours. Elle se poursuivra tout au long de l'année 2020 avec des premiers résultats à l'horizon de la fin 2020, voire début 2021.

- Label diversité : le ministère du travail assure la coprésidence de la commission d'attribution et l'animation générale de la démarche

Le Label Diversité est la reconnaissance :

- d'un engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme, public ou privé, pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...);
- d'un cadre d'intervention citoyen (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers);
- d'une volonté d'agir sur les 24 critères de discriminations définis par la loi dont l'origine, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, à une nation, à une race, et l'appartenance ou non à une religion déterminée.

Il s'agit donc d'un levier pour favoriser l'implication des entreprises dans la lutte contre les discriminations. Il s'agit d'une démarche de RSE mais dont l'ambition est d'obtenir des résultats concrets et durables en matière de lutte contre les discriminations. La promotion du label, en élargissant le nombre de salariés et d'agents publics couverts par la démarche, participe à cette ambition.

- Implication de l'opérateur Pôle emploi dans la prévention à la source des discriminations au travers du contrôle de la qualité des offres d'emplois et des processus de recrutement

Pour détecter les offres frauduleuses et agir en conséquence, Pôle emploi a lancé un plan d'action et de sensibilisation auprès de ses agents qui s'est traduit notamment par la communication d'une procédure précise et détaillée à l'attention des conseillers à dominante entreprise pour le traitement des offres illégales ou suspectées d'être frauduleuses. La première offre déposée par un nouvel employeur est aujourd'hui systématiquement vérifiée par un conseiller à dominante entreprises.

En outre, un plan d'information à destination des demandeurs d'emploi a également été mis en place via des supports éditoriaux en les alertant notamment sur le fait de ne pas fournir de données personnelles via internet lors d'une réponse à une offre d'emploi.

### **3. L'IMPLICATION DU MINISTERE SUR CE QUI RELEVE A LA FOIS DU CHAMP DE LA RSE (RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES) ET DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS (ORIGINE, RELIGION, HANDICAP)**

Le ministère du travail a participé à la transposition en droit français de la directive 2014/95/UE, modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes, adoptée le 22 octobre 2014.

La France disposait déjà d'une législation sur le reporting extra-financier, mais cette transposition imposait des modifications de nature législative et réglementaire concernant notamment le champ d'application de la déclaration extra-financière, son contenu et ses modalités de présentation.

Lors de cette transposition, le ministère s'est assuré de la conservation, dans les nouvelles dispositions de ce reporting extra-financier obligatoire pour certaines entreprises<sup>1</sup>, de plusieurs items se rapprochant des thématiques liées aux discriminations.

Les entreprises concernées doivent produire une déclaration de performance extra-financière insérée dans le rapport de gestion (toutes les autres entreprises peuvent le faire de manière volontaire).

<sup>1</sup> Les entreprises concernées par ce reporting RSE obligatoire sont :

- les sociétés cotées : de 500 salariés et ayant un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros ou total de bilan de 20 millions d'euros (exclusion du dispositif des PME cotées qui sont en dessous de ce seuil
- les sociétés non cotées de 500 salariés et 100 millions d'euros total de bilan ou 100 millions d'euros de CA.

Dans cette déclaration, toutes les entreprises concernées peuvent rapporter sur plusieurs items relevant de la thématique des relations sociales (article R. 225-105 du Code du commerce), en donnant toutes les informations sociales concernant

- l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ;
- les embauches et les licenciements ;
- les rémunérations et leur évolution ;
- les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées ;
- la politique de lutte contre les discriminations.

Ce reporting obligatoire incite ainsi les entreprises à prendre des engagements RSE notamment dans ces domaines puisque leur publicité permet de valoriser les démarches et engagements pris.

#### **4. L'IMPLICATION DU MINISTÈRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN NATIONAL D'ACTION CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME 2018 — 2020**

Une seule mesure du Plan national d'action contre le racisme et l'antisémitisme 2018 — 2020 porte sur la thématique emploi-travail. Celle-ci vise à « [e]ncourager des actions communes entre les associations et le monde du travail (patronat, syndicats) pour lutter contre les discriminations raciales à l'embauche et dans les promotions professionnelles ».

#### **5. LES PERSPECTIVES POUR LES ANNEES 2020 ET SUIVANTES**

Publication du référentiel de formation à la non-discrimination au recrutement

Cf points 1. et 2

#### **6. LES ACTIONS ENTREPRISES POUR FAVORISER L'ACCES AU TRAVAIL ET PREVENIR LES INÉGALITÉS POUR LES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OUTRE-MER.**

Cette problématique relève de la compétence de la DGAFP à qui j'ai transmis votre demande