



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**CONTRIBUTION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL
POUR LE RAPPORT 2023 DE LA CNCDH SUR LA
LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISEMITISME ET
LA XÉNOPHOBIE**

Geoffroy DE VITRY

Le Directeur du cabinet Paris, le 29 NOV, 2023

Nos Réf. : D23-024024]AUCB

Madame la Secrétaire générale,

Dans votre courrier en date du 6 juillet 2023, vous avez sollicité le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion dans le cadre de l'édition 2023 du rapport sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie afin de connaître :

- les actions mises en œuvre par le ministère au cours de l'année 2023 pour prévenir et lutter contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie ainsi que les précisions sur l'implication du ministère dans le cadre du plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026
- les actions mises en œuvre pour mieux connaître et lutter contre les discriminations liées à l'origine dans l'accès à l'emploi, aux formations et dans le déroulement des carrières , l'implication du ministère sur ce qui relève à la fois du champ de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de la lutte contre le racisme et les discriminations (handicap, origine, religion, etc.).

En premier lieu, le ministère est particulièrement impliqué dans le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026.

Après avoir participé aux ateliers de conception coordonnés par le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances en lien avec la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans (DILCRAH), le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, a consacré l'année 2023 à la mise en œuvre du plan.

Le ministère est pilote ou co-pilote de plusieurs actions réparties dans trois des cinq axes du plan : « mieux éduquer et mieux former », « sanctionner les auteurs, au pénal, au civil et au disciplinaire » et « accompagner les victimes ». Plusieurs actions sont en cours de mise en œuvre.

Concernant l'axe relatif à l'éducation et à la formation, le ministère doit répondre à l'objectif de « mieux former les responsables de recrutement dans les entreprises ». Pour cela, plusieurs actions sont prévues parmi lesquelles « solliciter auprès des organismes de formation les données relatives à l'exercice des formations réalisées notamment en application de l'article L. 1131-2 du code du travail ».

L'article L. 1131-2 du code du travail prévoit la formation obligatoire à la non-discrimination des employés chargés des missions de recrutement dans les entreprises employant au moins 300 salariés et dans celles spécialisées dans le recrutement. La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du MTPEI a réalisé une étude qualitative auprès d'organismes de formation qui porte sur le contenu des formations. Une enquête quantitative qui permettra le recueil de données sur la réalisation de formations « recruter sans discriminer » a également été lancée. Les études sont terminées et les résultats devraient être communiqués au début de l'année 2024.

Concernant l'axe relatif aux sanctions, le ministère est pilote de deux objectifs. Le premier vise à « mieux indemniser les salariés en cas de discrimination » en passant notamment par une modification du régime de l'action de groupe. Le second objectif « systématiser les testings sur les discriminations à l'embauche et dans le monde du travail » est co-piloté avec le ministère de la Justice. Des propositions de loi en lien avec ces deux sujets étant en cours d'examen au Parlement, il convient d'attendre d'en connaître l'issue avant d'engager les actions. Le ministère du travail participe par ailleurs au groupe de travail piloté par le ministère de la justice qui expertise la création d'une amende civile en matière de discrimination et dont les conclusions sont attendues au cours du premier semestre 2024.

Enfin, concernant l'axe relatif à l'accompagnement, le ministère du travail a pour objectif de « renforcer le dialogue social grâce à l'implication des comités sociaux et économiques ». Pour mener à bien cette action, il a été décidé d'élaborer un kit d'information afin de mettre en visibilité les mesures et dispositifs existants pour les élus au comité social et économique (CSE) en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations fondées sur l'origine ainsi que les bonnes pratiques en la matière. Un groupe de travail, composé de l'administration et des partenaires sociaux, a été constitué et s'est déjà réuni. L'objectif est de finaliser et de diffuser le kit au début de l'année 2024 après relecture par les services du Défenseur des droits.

De manière générale, vous interrogez le ministère sur les actions mises en œuvre pour mieux connaître et lutter contre les discriminations liées à l'origine dans l'accès à l'emploi, aux formations et dans le déroulement des carrières.

Sur ce sujet, il convient de rappeler que la diversité n'est pas mesurée au sein des entreprises par un dispositif national. La conception d'un tel outil, visant à retracer un certain nombre de parcours, nécessiterait le recueil du consentement des salariés et un encadrement juridique quant aux données personnelles utilisées. L'acceptabilité des salariés à divulguer de telles informations doit également être prise en compte. Actuellement, un certain nombre d'études relatives à la discrimination à l'embauche permettent de mieux appréhender la connaissance des discriminations. La DARES produit ainsi un nombre important de publications sur le sujet telles que : « Quelles caractéristiques des offres d'emploi et des métiers réduisent la discrimination à l'embauche selon l'origine ? » (octobre 2023), « Les discriminations sur le marché du travail subies par les personnes d'origine maghrébine » (mars 2023) ou encore « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ? » (novembre 2021).

De plus, le Défenseur des droits publie tous les ans un baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. En parallèle, certaines entreprises peuvent, de leur propre initiative, mesurer la perception des discriminations par leurs salariés. Les résultats de ces baromètres internes peuvent ainsi permettre de mettre en place des plans d'actions adaptés aux besoins de chaque entreprise. Par ailleurs, une proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques « testing » a été déposée à l'Assemblée nationale. Le testing, par la pratique de tests à visée statistique, constitue une méthode pour connaître et lutter contre les discriminations à l'embauche.

Enfin, vos interrogations portent sur l'implication du ministère sur les champs de la RSE et de la lutte contre le racisme et les discriminations. Il faut rappeler que le ministère du travail assure la coprésidence de la commission d'attribution et l'animation générale du label diversité. Créée en 2008, la labellisation diversité est 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. Le label reconnaît l'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). Le cahier des charges du label diversité a été actualisé en 2022 afin de prendre en compte de nouveaux enjeux tel que l'utilisation des algorithmes dans le recrutement. En juin 2023, 100 organismes étaient titulaires du label diversité : 48 entreprises privées et 52 organismes publics. Le label couvre ainsi 1,3 million d'actifs.

En conclusion, le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion est toujours fortement et pleinement impliqué dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, comme le démontrent les nombreuses actions lancées en 2023. La mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations et l'engagement du ministère du travail du plein emploi et de l'insertion se poursuivront en 2024.

Je vous prie de croire, Madame la Secrétaire générale, à l'assurance de mes salutations les meilleures.



Geoffroy de VITRY