



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

droit du travail

Question écrite n° 48371

Texte de la question

M. Michel Sainte-Marie attire l'attention de Mme la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi sur la question de l'emploi des jeunes des quartiers populaires qui croise aussi les problématiques de discriminations. La création d'une haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) en décembre 2004 constitue un élément de réponse aux difficultés d'accès à l'emploi des jeunes, à la fois en ce qu'elle est un lieu de recours et qu'elle vise à contribuer au changement des mentalités et des comportements. La moitié des réclamations formulées auprès de la HALDE concerne l'emploi et l'origine est le critère le plus souvent invoqué, témoignant ainsi de l'importance de cette autorité au regard de la problématique de l'emploi des jeunes des quartiers populaires. Son rôle et son efficacité sont renforcés par sa présence dans les territoires, *via* des délégués régionaux et des correspondants locaux dont la mise en place se développe. Cependant, au-delà de la dimension symbolique importante que constitue la mise en oeuvre de cette politique, il souhaiterait savoir quels moyens sont ceux que le Gouvernement entend mettre en oeuvre afin de lutter efficacement et durablement contre ces injustices qui portent le nom de discriminations.

Texte de la réponse

Le Gouvernement considère que la pratique du curriculum vitae (CV) anonyme, déjà prévu à l'article L. 1221-7 du code du travail, peut constituer, dans certains cas, un outil de lutte contre les discriminations et pour l'égalité de traitement des candidats dans les procédures de recrutement. Plusieurs expériences ont d'ores et déjà été menées dans le service public de l'emploi. Dans le cadre du programme ESPERE (engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) a mené trois expérimentations afin de mesurer l'impact de l'anonymisation du CV dans la lutte contre les discriminations sur les sites de Lille, Lyon et Bordeaux. Il ressort de ces expérimentations que le CV anonyme est parfois un support de recherche d'emploi efficient pour obtenir un entretien d'embauche, mais n'apporte pas une garantie pour une reprise d'emploi. L'utilisation seule du CV anonyme ne peut être satisfaisante, une formation aux techniques de recherche d'emploi et un accompagnement personnalisé sont nécessaires afin de passer le barrage de l'entretien. L'ANPE a également mis en ligne sur son site internet <http://www.anpe.fr> une « banque de profils » permettant la mise en relation d'offres d'emploi et des profils anonymes de candidats. Un portail internet <http://www.diversite-emploi.com> a été mis en place en partenariat avec le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), Pôle emploi et le moteur de recherche monster.fr. Différents services sont proposés sur ce site, notamment aux jeunes diplômés des « quartiers difficiles » pour les mettre en contact avec des recruteurs via la banque de profils de Pôle emploi. Il y a aussi un accès à l'agenda des forums emploi organisés avec le pôle emploi dans le cadre de l'opération « Nos quartiers ont du talent ». Les partenaires sociaux ont proposé, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur « la diversité dans l'entreprise » du 11 octobre 2006, d'expérimenter et d'évaluer différents types d'actions relevant de la lutte contre les discriminations à l'embauche et en faveur de la diversité, dont le CV anonyme. Le Président de la République a annoncé dans son discours du 17 décembre 2008 à l'École polytechnique à Palaiseau, qu'il fallait conduire cette expérimentation en proposant à une centaine de grandes entreprises de mettre en place le CV anonyme dans le cadre des mesures

prises « pour favoriser l'égalité réelle des chances ». Le Gouvernement souhaite pouvoir laisser place à ces expérimentations. Les résultats de l'évaluation permettront, le moment venu, d'en tirer les enseignements qui s'imposent et, le cas échéant, les dispositifs réglementaires à mobiliser. D'autre part, les personnes victimes de discrimination sur le lieu de travail disposent d'ores et déjà d'un grand nombre de moyens de recours. Les dispositions législatives permettent la mobilisation de l'ensemble des acteurs pertinents. Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une discrimination prohibée par le code du travail ou le code pénal. Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte et peuvent saisir l'employeur, qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à cette situation. À défaut, le juge prud'homal peut être saisi par le salarié concerné ou, avec son accord, par les délégués du personnel. Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins cinq ans peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Il en est de même pour les associations oeuvrant dans le domaine du handicap. Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes. Par ailleurs, il convient de rappeler que le recours au juge civil est facilité par l'aménagement de la charge de la preuve, qui autorise la victime à présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, et qu'au vu de ces éléments l'auteur supposé doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ou à tout harcèlement. Le Gouvernement est soucieux de faire évoluer en permanence ce dispositif législatif afin de maintenir la défense et l'information des citoyens contre les agissements discriminatoires. La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations a permis notamment d'élargir le champ d'application de la discrimination dans le domaine de l'accès et la fourniture de biens et services et apporte des précisions quant aux définitions des discriminations directes et indirectes. L'ensemble de ces dispositions est renforcé par des dispositions prévoyant des sanctions de nature civile et pénale. L'article L. 1132-4 du code du travail prévoit la nullité de plein droit de toute disposition ou acte contraire à ces dispositions. L'article 225-1 du code pénal définit la discrimination comme toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. L'article 225-2 du code pénal prévoit qu'une discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. L'accord national interprofessionnel sur la diversité, signé le 11 octobre 2006 par les trois organisations patronales ainsi que par la Confédération française démocratique du travail, Force ouvrière, la Confédération française des travailleurs chrétiens, et la Confédération générale du travail, a été élargi le 22 février 2008. Cet accord a pour objet de favoriser la diversité, l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi, du recrutement, de l'affectation, de la rémunération, de la formation professionnelle et du déroulement de carrière, tout en anticipant l'évolution du marché du travail et en amenant les entreprises à prendre en considération l'ensemble de la force de travail disponible. Enfin, le Label Diversité a été mis en place dans le cadre du comité interministériel à l'intégration du 24 avril 2006. Ce label est attribué à tous les employeurs publics et privés concernés par la prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi, en particulier l'origine des personnes, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, l'engagement syndical et mutualiste ou encore les opinions politiques.

Données clés

Auteur : [M. Michel Sainte-Marie](#)

Circonscription : Gironde (6^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 48371

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Économie, industrie et emploi

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 5 mai 2009, page 4130

Réponse publiée le : 24 novembre 2009, page 11226