



15ème législature

Question N° : 31088	De Mme Monica Michel-Brassart (La République en Marche - Bouches-du-Rhône)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique >discriminations	Tête d'analyse >Lutte contre les discriminations sur le marché du travail	Analyse > Lutte contre les discriminations sur le marché du travail.
Question publiée au JO le : 14/07/2020 Date de changement d'attribution : 21/05/2022 Question retirée le : 21/06/2022 (fin de mandat)		

Texte de la question

Mme Monica Michel-Brassart attire l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur la lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Selon l'édition 2019 de l'Eurobaromètre sur la discrimination, la France est un des pays de l'Union européenne où la discrimination est la plus ressentie par la population. Ainsi, près de 80 % d'individus considèrent en France que la couleur de peau est un critère de discrimination en France alors que la moyenne de l'Union européenne est de 60 %. Qu'elles soient liées à l'âge, au sexe, au handicap, à l'origine ethnique ou à la couleur de peau, les discriminations sur le marché du travail sont éthiquement inacceptables, proscrites par le droit et ont un coût sur l'économie en diminuant la demande de travail et en réduisant de fait la productivité des personnes discriminées. Comme le rappelle la note du Conseil d'analyse économique (CAE) de juin 2020, une part de la politique actuelle de lutte contre les discriminations se concentre sur les auteurs. Par exemple, le *testing* sur CV permet d'identifier les entreprises les plus discriminantes. À cet égard, le CAE souligne notamment les insuffisances dans la connaissance des sanctions juridiques par les recruteurs. Ce manque de connaissance affecte la crédibilité de ces sanctions. La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 oblige, à son article 214, l'ensemble des personnels en recrutement à suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche dans les entreprises de plus de 300 salariés. Ce dispositif est à saluer mais pourrait être complété. Il pourrait d'une part s'étendre au champ de la gestion du personnel en poste et d'autre part être assorti d'un accompagnement des entreprises dans leur choix de prestataires de formation à la non-discrimination lors du recrutement et du management. Dans ce contexte, elle lui demande si le Gouvernement entend prendre des mesures en la matière pour renforcer sa politique de lutte contre les discriminations au travail.