Image not found or type unknown

Amendement parlementaire pour lutter contre la discrimination à l'embauche

publié le **19/07/2016**, vu **2738 fois**, Auteur : Jacques SERNA

La formation des recruteurs contre la discrimination à l'embauche ou la pédagogie plus efficace que la répression dans l'orientation des pratiques de certains recruteurs, pour rassembler autour des valeurs de la République.

« **Qu'on soit obligé, dans notre République, de cacher notre diversité et notre particularité pour jouir du droit de postuler à certains métiers est inacceptable. »** a déclaré Ericka Bareigts, secrétaire d'État à l'Égalité réelle.

Ce qui vaut aussi pour les seniors en recherche d'emploi.

Une loi de 2006 avait rendu le CV anonyme obligatoire pour les candidatures dans les entreprises de plus de cinquante salariés..

Pour autant, le décret d'application n'a jamais été publié.

De plus, la loi « *Rebsamen* » d'août 2015 l'a remplacé par des «actions de groupe» anti-discriminations plutôt imprécises.

Certes, **l'immense majorité des recruteurs n'a pas l'intention de discriminer.**

Mais, en l'espèce, la difficulté à évaluer objectivement les compétences du candidat au cours des entretiens oraux de sélection reste délicat.

Donc, l'absence de formation du recruteur peut jouer s'il ignore comment évaluer les qualités des travailleurs.

En conséquence, le risque apparaît qu'il cherche à la compenser en s'appuyant sur les caractéristiques prêtées au groupe auquel est supposé se rattacher le candidat.

Bien sûr, les articles **L.1132-1 du code du travail**, **225-1 et 225-2 du code pénal** permettent de réprimer la discrimination à l'embauche.

De plus, l'article **L.1134-1 du code du travail** dispose que le candidat ou le salarié doit simplement présenter « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination* », et que l'entreprise doit « *prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

En outre, la mauvaise image d'une entreprise est également dissuasive auprès du grand public et auprès des candidats sur le marché du travail.

A cet égard, un certain nombre de sites internet permettent de noter son entreprise ou celle dans laquelle on a passé un entretien.

Donc, l'information sur les employeurs « indélicats » est facilement accessible, et la sanction du marche est immédiate.

Qui a envie de postuler chez un employeur qui discrimine une partie de ses candidats ?

Qui a envie d'acheter les produits ou services d'une entreprise qui refuse que son personnel réponde à la diversité de ses clients ?

De plus, si l'employeur refuse une partie de la population, il perd ses chances de trouver le meilleur candidat.

Donc, c'est une réel avantage compétitif pour lui de s'assurer que ses recruteurs recrutent réellement les meilleurs.

C'est la raison pour laquelle la co-rapporteur du projet de loi « *Égalité et Citoyenneté* », Marie-Anne Chapdelaine, partant du principe que « ***la pédagogie était plus efficace que la répression dans l'orientation des pratiques des recruteurs*** » a fait adopter l'obligation de formation des recruteurs, afin de lutter contre la discrimination à l'embauche.

En l'espèce, toute entreprise de 50 salariés ou plus, et toute entreprise spécialisée dans le recrutement, doit faire bénéficier ses employés chargés des missions de recrutement d'une formation à la non-discrimination à l'embauche, au moins une fois tous les cinq ans.

A cet effet, l'Assemblée nationale a adopté le mercredi 6 juillet en première lecture ce texte destiné à « ***rassembler tous les Français autour des valeurs de la République*** ».

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés