Mouvement des Entreprises de France

Rapport sur la lutte contre les discriminations en entreprise : des propositions qui passent à côté de l'objectif initial de pédagogie

Publié le 19 mai 2015

Le Medef, la CGPME et l'UPA ont pris connaissance des conclusions du rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise remis ce jour à la ministre de la Justice, au ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministre de la Ville, de la jeunesse et des sports.

Le Medef, la CGPME et l'UPA saluent le dispositif de concertation qui a été mis en place pour associer l'ensemble des parties prenantes sur un sujet qui touche toute la société, mais regrettent que l'entreprise privée soit la principale visée et, par conséquent, mise à contribution pour lutter contre les discriminations.

Mobiliser l'ensemble des acteurs de la société plutôt que les seules entreprises

En effet, si le rapport insiste très fortement sur la pédagogie qu'il est nécessaire de mettre en œuvre pour lutter contre les discriminations et rappelle l'opposition de la majorité des acteurs contre le caractère obligatoire du CV anonyme, les recommandations qui en émanent sont pour le moins contraignantes pour les entreprises et apparaissent peu cohérentes par rapport à l'objectif pédagogique :

- Les actions de sensibilisation et de prévention proposées sont indispensables à une action en faveur de la lutte contre les discriminations, mais elles ne peuvent être efficaces que si elles mobilisent l'ensemble des acteurs de la société. L'entreprise ne peut résoudre, à elle seule, une situation dont elle hérite pour partie.
- En proposant de réfléchir à des outils susceptibles d'assurer la traçabilité des recrutements sur le modèle du registre du personnel, à la manière de rendre obligatoires les formations sur la lutte contre les discrimination, à la modification du code du travail pour l'introduction de nouveaux indicateurs au bilan social… le rapport fait état de propositions qui n'ont pas fait consensus au sein du groupe de travail et pour lesquelles il appartiendra, en tout état de cause, aux partenaires sociaux de juger de la pertinence pour une action en faveur de la lutte contre les discriminations lors du bilan de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité en entreprise prévu à l'agenda social.
- Un grand nombre de propositions, telles que la prise en compte dans l'accès aux marchés publics de la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations pour les entreprises soumissionnaires contreviennent à l'objectif global de pédagogie annoncé et n'engagent pas les entreprises dans une politique ambitieuse d'égalités des chances et de diversité cohérente avec leur stratégie globale et donc propice à la création de richesses.

Enfin, le Medef, la CGPME et l'UPA regrettent que le rapport recommande la mise en place d'une nouvelle « action de groupe », voie de recours en justice collective, comme solution à la lutte contre les discriminations. Une nouvelle fois, nous réaffirmons notre opposition à cette proposition qui consiste à introduire une nouvelle action en justice contre les entreprises, sans que n'ait été posée la question du besoin réel d'un nouveau dispositif pour que le

salarié puisse faire valoir ses droits, ni celle de l’efficacité de ce type d’action, particulièrement inadaptée pour traiter un sujet qui nécessite une analyse individuelle.

Un texte qui néglige la promotion des diversités, pourtant indispensable

Au final, le texte présenté ne respecte donc pas les équilibres et la diversité des points de vue qui ont émergé des discussions au sein du groupe de travail. Orienté sur la seule lutte contre les discriminations, il néglige la promotion des diversités pourtant indispensable à la mobilisation des entreprises et ne rend pas compte des actions, nombreuses qui ont été mises en place dans les entreprises et au sein des organisations patronales depuis la signature de l’accord national interprofessionnel relatif à la diversité en entreprise.

Le Medef, la CGPME et l’UPA rappellent que les partenaires sociaux se sont pour leur part engagés dans l’agenda social qu’ils ont arrêté en février, à faire, dès cette année, le bilan des outils et leviers prévus dans cet accord national interprofessionnel sur la diversité en entreprise de 2006. Ce sera là l’occasion pour eux de dresser un état des lieux partagé et une évaluation de cet accord « afin d’envisager, en tant que de besoin, les ajustements ou évolutions nécessaires ». Seul un tel diagnostic permettra de dégager des propositions concrètes, adaptées à la réalité des entreprises et réellement efficace en matière de lutte contre les discriminations.