



Doc. 14666

19 novembre 2018

Discrimination dans l'accès à l'emploi

Rapport¹

Commission sur l'égalité et la non-discrimination

Rapporteur: M. Damien THIÉRY, Belgique, Alliance des démocrates et des libéraux pour l'Europe

Résumé

Le droit au travail est un droit fondamental. Le Conseil de l'Europe a maintes fois montré son attachement au respect de ce droit et du principe de la non-discrimination dans ce domaine. Toutefois, la discrimination dans l'accès à l'emploi demeure une réalité manifeste au sein des États membres, et ceci quel que soit le motif de discrimination en cause.

Les États doivent prendre des mesures d'ordre général afin de favoriser la création de conditions dans lesquelles les personnes sans emploi peuvent participer sur un pied d'égalité au marché du travail. Ils doivent notamment veiller à ce que leurs lois antidiscrimination couvrent pleinement le domaine du travail ainsi que tous les motifs de discrimination et prévoient des recours facilement accessibles aux victimes de discrimination dans ce domaine. Ils doivent également adopter et mettre en œuvre des politiques intégrées ayant pour but de promouvoir l'accès à l'emploi des différents groupes défavorisés.

Il incombe également aux États d'agir face aux comportements discriminatoires des employeurs. Ainsi, il leur est recommandé notamment de légiférer et de mettre en œuvre des politiques afin de promouvoir directement l'utilisation de CV anonymes, des formations de sensibilisation aux biais inconscients et des audits de la diversité au sein des entreprises; d'utiliser des leviers indirects comme les subventions à l'emploi, le déploiement d'intermédiaires de l'emploi ou les labels de diversité; et de soutenir les initiatives des entreprises publiques et privées visant à promouvoir la diversité en leur sein et à véhiculer des messages positifs sur la diversité au sein de la société.

1. Renvoi en commission: [Doc. 14134](#), renvoi 4244 du 14 octobre 2016.



Sommaire

Page

A. Projet de résolution	3
B. Exposé des motifs, par M. Damien Thiéry, rapporteur	5
1. Introduction	5
2. La discrimination dans l'accès à l'emploi, une réalité	6
3. Normes internationales	8
3.1. Traités internationaux	8
3.2. Autres instruments du Conseil de l'Europe	9
3.3. Directives de l'Union européenne	9
4. Mesures générales pour promouvoir l'accès à l'emploi des groupes défavorisés dans ce domaine	9
5. Éliminer les discriminations de la part des employeurs	10
5.1. Méthodes «directes»	10
5.2. Méthodes «indirectes»	12
5.3. Soutien aux initiatives volontaires des entreprises	13
6. Conclusions	13

A. Projet de résolution²

1. Le droit au travail est un droit fondamental, garanti par de nombreux instruments internationaux de droits fondamentaux, y compris la Charte sociale européenne (révisée) (STE n° 163). L'accès au marché de l'emploi peut par ailleurs être un facteur d'intégration et de cohésion sociale très puissant.
2. L'Assemblée parlementaire note avec préoccupation que dans bon nombre de pays européens, l'évolution du marché du travail tout comme la précarisation croissante de l'emploi rendent de plus en plus difficile pour les individus d'accéder durablement à un emploi. De ce fait, de nombreuses personnes se retrouvent de plus en plus souvent en position de chercheur d'emploi, et cela pendant des périodes de plus en plus longues.
3. L'Assemblée constate avec inquiétude que, pour certains, ces problèmes sont aggravés par des discriminations fondées sur des motifs tels que le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'origine nationale, ethnique ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale ou ethnique, la couleur, la langue, le patronyme, la croyance religieuse, les opinions politiques, les activités syndicales, la grossesse, le handicap, l'état de santé ou l'apparence physique de la personne ou toute autre situation réelle ou supposée.
4. Les discriminations peuvent avoir des conséquences dramatiques et impacter de manière irréversible la trajectoire professionnelle des victimes, poussant celles-ci à renoncer à une profession liée à leurs qualifications voire à quitter leur pays pour chercher un meilleur emploi à l'étranger. Pour les États, cela représente un gaspillage de ressources humaines mais aussi un fléau économique et met en exergue l'urgence d'agir pour renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi.
5. L'Assemblée a déjà eu l'occasion de formuler des recommandations à l'intention des États membres du Conseil de l'Europe visant à remédier aux inégalités structurelles frappant certains groupes au sein de nos sociétés qui ont moins facilement accès à l'emploi que d'autres ou sont davantage touchés par la discrimination dans ce domaine. Plusieurs résolutions récentes abordent ces questions, comme les [Résolution 2235 \(2018\)](#) sur l'autonomisation des femmes dans l'économie, [Résolution 2153 \(2017\)](#) «Promouvoir l'inclusion des Roms et des Gens du voyage», [Résolution 2039 \(2015\)](#) «Égalité et insertion des personnes handicapées», [Résolution 1958 \(2013\)](#) sur la lutte contre la discrimination des seniors sur le marché du travail, [Résolution 2014 \(2014\)](#) «Élever le statut de l'enseignement et de la formation professionnels» et [Résolution 1993 \(2014\)](#) sur un travail décent pour tous.
6. Pour lutter efficacement contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, les États doivent prendre, d'une part, des mesures générales afin de promouvoir l'accès à l'emploi des groupes défavorisés dans ce domaine, et d'autre part, des mesures visant à inciter les employeurs, tant publics que privés, à éliminer toute forme de discrimination de leurs processus de recrutement. Ces mesures doivent également tenir compte du rôle grandissant joué par l'intelligence artificielle, fondée sur des algorithmes, dans les procédures de présélection de candidats utilisées au sein des grandes et moyennes entreprises et de la fonction publique.
7. Au vu de ce qui précède, l'Assemblée appelle les États membres et observateurs du Conseil de l'Europe, et les États dont le parlement bénéficie du statut d'observateur ou de partenaire pour la démocratie auprès de l'Assemblée parlementaire:
 - 7.1. afin d'identifier les mesures les plus urgentes, à procéder à la collecte régulière de données relatives à l'accès à l'emploi, ventilées selon un éventail de motifs de discrimination le plus large possible et au minimum selon tous les motifs de discrimination reconnus au niveau national;
 - 7.2. à veiller à ce que la loi antidiscrimination soit complète, couvrant tout motif de discrimination, et prévoie des voies de recours accessibles et efficaces pour les personnes victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi;
 - 7.3. à adopter une politique intégrée ayant pour but de promouvoir l'accès à l'emploi des groupes défavorisés dans ce domaine, et dans ce contexte:
 - 7.3.1. à promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation des personnes appartenant à des groupes défavorisés dans le domaine de l'emploi;
 - 7.3.2. à prendre des mesures efficaces afin de faciliter le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée;
 - 7.3.3. à favoriser l'apprentissage de la langue officielle ou des langues officielles du pays ou de la région de résidence;

2. Projet de résolution adopté à l'unanimité par la commission le 11 octobre 2018.

- 7.3.4. compte tenu du fait que les employeurs ont les mêmes préjugés que la population en général, à combattre ces préjugés et à lutter contre les stéréotypes ayant cours au sein de la population;
- 7.4. à prendre des mesures visant à inciter activement les employeurs à identifier et à mettre fin à toute pratique discriminatoire dans leurs procédures de recrutement, et à cette fin:
- 7.4.1. à rendre obligatoire pour les grandes et moyennes entreprises l'utilisation de CV anonymes, et à encourager celles-ci à s'appuyer sur des formulaires de candidature standardisés et à développer tout algorithme utilisé dans ces processus de manière à éliminer les risques de discrimination;
- 7.4.2. à promouvoir les formations facultatives de sensibilisation aux biais inconscients et la mise en place d'entretiens standardisés;
- 7.4.3. à promouvoir la mise en place par les entreprises publiques et privées d'audits de la diversité en leur sein;
- 7.4.4. à soutenir différentes méthodes d'action pouvant avoir un impact positif indirect sur l'accès à l'emploi par les personnes défavorisées dans ce domaine, comme les subventions à l'emploi, le déploiement d'intermédiaires de l'emploi ou les labels de diversité, tout en évaluant régulièrement l'efficacité de ces mesures;
- 7.4.5. à mettre en place une obligation légale pour les employeurs du secteur public de promouvoir la diversité;
- 7.4.6. à soutenir les initiatives volontaires des entreprises publiques et privées visant à promouvoir la diversité en leur sein et à véhiculer des messages positifs sur la diversité au sein de la société, en privilégiant en particulier les initiatives qui intègrent le fait de faire régulièrement rapport quant aux résultats obtenus.
- 7.5. en ce qui concerne les États membres du Conseil de l'Europe, à ratifier la Charte sociale européenne (révisée) ainsi que le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives (STE n° 158), s'ils ne l'ont pas déjà fait.

B. Exposé des motifs, par M. Damien Thiéry, rapporteur

1. Introduction

1. Nos sociétés ont intérêt à ce que chacun puisse y contribuer et en être un membre actif, y compris dans le domaine de l'emploi. L'accès au marché de l'emploi peut en effet être un facteur d'intégration et de cohésion sociale très puissant. Avoir un emploi permet généralement à son titulaire de mieux subvenir à ses propres besoins ainsi qu'à ceux de sa famille, d'accéder à une source de revenus considérée par les autres comme légitime, de renforcer ses réseaux sociaux et de bénéficier d'une certaine reconnaissance sociale. Inversement, être écarté du marché de l'emploi tend à renforcer l'exclusion et à enfermer les personnes concernées dans un cercle vicieux d'isolement, de rejet et de pauvreté.

2. L'évolution du marché du travail tout comme la précarisation croissante de l'emploi rendent toutefois de plus en plus difficile pour les individus d'accéder à un emploi de longue durée en Europe. La multiplication des formes de contrats peu stables tels que les contrats à durée déterminée (CDD), l'intérim, les contrats «zéro heure» ou les stages peu ou pas rémunérés, ainsi que le recours de plus en plus fréquent par les employeurs à ces types de contrats exacerbent cette situation. De ce fait, de nombreuses personnes se retrouvent de plus en plus souvent en position de chercheur d'emploi, et cela pendant des périodes de plus en plus longues.

3. Pour certains, ces problèmes sont aggravés par la discrimination. En effet, les différents organes nationaux chargés de promouvoir l'égalité et de lutter contre les discriminations font état de nombreuses saisines liées à la discrimination dans le domaine de l'emploi. À titre d'exemple, en Allemagne, la majorité des demandes de conseil et d'assistance personnalisée adressées à l'Agence fédérale de lutte contre la discrimination concernent le domaine de l'emploi, et plus particulièrement la phase de recrutement³.

4. Plusieurs raisons supplémentaires m'ont porté à faire le choix de ne pas traiter de toutes les inégalités professionnelles dans le présent rapport mais de mettre l'accent très spécifiquement sur la problématique première de l'accès à l'emploi. En effet, les discriminations à l'embauche sont souvent très difficiles à prouver et les candidats non recrutés ont généralement peu de moyens d'agir contre un employeur. De surcroît, même si une discrimination est constatée, les réparations proposées incluent rarement l'embauche de la victime, qui reçoit ainsi des dommages et intérêts mais se trouve toujours sans emploi. C'est pourquoi il est d'autant plus important d'éliminer les discriminations à l'embauche.

5. Certains groupes au sein de nos sociétés ont moins facilement accès à l'emploi et sont davantage touchés par le chômage que d'autres en raison de facteurs structurels qui leur sont défavorables. À titre d'exemple, la situation socioéconomique d'une région ou le niveau d'accès à l'éducation peuvent avoir une influence dans ce sens. Cependant, l'Assemblée parlementaire a déjà eu l'occasion, dans plusieurs rapports et résolutions, de se pencher sur ce type de problème et de formuler des recommandations à l'intention des États membres visant à y remédier⁴. De même, l'Assemblée a récemment formulé des recommandations détaillées à l'intention des États concernant l'égalité de genre dans le domaine de l'emploi⁵ et débattre prochainement d'un rapport intitulé «Pour une population active intégrant les personnes handicapées»⁶. Par conséquent, j'ai fait le choix de n'examiner ces sujets – importants – que dans la mesure où il est question de discriminations multiples ou intersectionnelles.

6. J'ai également choisi de mettre l'accent dans le présent rapport sur un aspect spécifique mais essentiel de la lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi, à savoir le rôle joué par les attitudes, préjugés et comportements discriminatoires des employeurs dans les processus de recrutement et d'embauche. En effet, quelles que soient les mesures d'ordre général prises par les États pour remédier aux discriminations structurelles et promouvoir l'accès à l'emploi des groupes défavorisés, les attitudes, préjugés et comportements des employeurs jouent un rôle déterminant dans chaque décision de recrutement ou de rejet d'une candidature. Or, il ne s'agit pas là d'une question purement individuelle: les États ont à leur portée de nombreux moyens pour influencer les comportements des employeurs et, lorsqu'il s'agit d'éliminer les discriminations, il est de la responsabilité des États de ne pas rester inactifs. Cela est d'autant plus important

3. Bundesagentur für Arbeit (2014), «Analyse des Arbeitsmarktes für Schwerbehinderte Menschen», Nürnberg.

4. Voir par exemple [Résolution 2153 \(2017\)](#) «Promouvoir l'inclusion des Roms et des Gens du voyage», [Résolution 2039 \(2015\)](#) «Égalité et insertion des personnes handicapées», [Résolution 1958 \(2013\)](#) sur la lutte contre la discrimination des seniors sur le marché du travail, [Résolution 2014 \(2014\)](#) «Élever le statut de l'enseignement et de la formation professionnels», et [Résolution 1993 \(2014\)](#) sur un travail décent pour tous.

5. [Résolution 2235 \(2018\)](#) sur l'autonomisation des femmes dans l'économie.

6. [Doc. 14665](#) (rapporteur: M. Adão Silva, Portugal, PPE/DC).

que les États investissent souvent dans des programmes d'envergure visant à éliminer les inégalités structurelles. Ces investissements ne porteront toutefois pas leurs fruits si aucun effort n'est fait, en parallèle, pour inciter et aider les employeurs à modifier leurs comportements discriminatoires.

2. La discrimination dans l'accès à l'emploi, une réalité

7. D'innombrables motifs de discrimination peuvent être à l'origine de discriminations dans l'accès à l'emploi. En France par exemple, la loi interdit explicitement les discriminations directes fondées sur l'origine d'une personne, son sexe, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence physique, sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son patronyme, son lieu de résidence ou celui de sa domiciliation bancaire, son état de santé, sa perte d'autonomie, son handicap, ses caractéristiques génétiques, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, ses opinions politiques, ses activités syndicales, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, ou son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée⁷.

8. Quel que soit le motif de discrimination en cause, de nombreuses sources démontrent la réalité de la discrimination dans l'accès à l'emploi.

9. En ce qui concerne spécifiquement la discrimination raciale, les rapports de quatrième et cinquième cycle de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) font état de discriminations dans le domaine de l'emploi notamment contre les Roms et les Gens du voyage⁸, les personnes appartenant à une minorité nationale ou ethnique et/ou à une minorité dont l'État-parent est associé à un conflit récent⁹, les immigrés et les personnes issues de l'immigration ou perçues comme telles du fait de leur nom¹⁰ et les personnes dont la langue maternelle n'est pas la langue officielle ou majoritaire dans le pays ou la région où elles habitent¹¹, ainsi que de discriminations au motif de la religion¹².

10. De nombreuses études menées au niveau national fournissent également des éléments très parlants à cet égard. Ainsi, au Royaume-Uni, le taux de chômage s'élevait à 4% pour la population générale en avril-juin 2018, mais montait à 6,3% pour les minorités ethniques dans leur ensemble, et à 9% pour les Noirs africains/antillais/britanniques et les Pakistanais, voire à 12% pour les Bangladais¹³. En 2016, il a été relevé que pour un taux de chômage qui s'élevait alors à 5,4% au sein de la population générale au Royaume-Uni, ce taux montait à 12,8% pour les musulmans; par ailleurs 41% des musulmans (65% des femmes musulmanes) étaient alors inactifs au plan économique, contre 21,8% de la population générale¹⁴.

11. En France, le rapport annuel de 2016 du Défenseur des droits révèle que 50,8% des dossiers de réclamations adressées à l'Institution dans le domaine de la lutte contre les discriminations concernent l'emploi, à savoir les discriminations à l'embauche et les inégalités professionnelles. Le principal motif invoqué dans ces réclamations est celui d'une discrimination en raison de l'origine nationale ou ethnique¹⁵. Un test sur CV a par ailleurs permis de relever une forte discrimination en raison de la religion en France. En effet, parmi les personnes pratiquantes, les personnes qui se disent de religion catholique ont 30% de chances de plus d'être contactés pour un entretien d'embauche que les personnes pratiquantes de religion juive et 50% de plus que les personnes pratiquantes de religion musulmane¹⁶.

12. Pour sa part, l'Agence fédérale allemande de lutte contre la discrimination a récemment souligné la discrimination dont font l'objet, lors de la phase de recrutement, les personnes handicapées, les personnes âgées, les femmes, ainsi que les personnes ayant un nom laissant supposer une origine étrangère¹⁷.

7. Article 1 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, modifié par l'article 70 de la Loi n° 2017-256 du 28 février 2017.

8. Rapports sur l'Albanie, l'Allemagne, la Bulgarie, la Croatie, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, «l'ex-République yougoslave de Macédoine», le Monténégro, le Portugal, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Serbie, la République slovaque, la Slovénie, la République tchèque et l'Ukraine.

9. Rapports sur l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, l'Estonie, la Géorgie, la Serbie et l'Ukraine.

10. Rapports sur l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, la Grèce, l'Islande, le Liechtenstein, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.

11. Rapports sur l'Allemagne, la Belgique, l'Estonie, la Géorgie, le Liechtenstein ou le Luxembourg.

12. Rapports sur l'Allemagne, la Finlande, la France, la Grèce, le Liechtenstein et les Pays-Bas.

13. McGuinness F. (2018), Unemployment by ethnic background, Briefing Paper No. 6385, House of Commons Library.

14. House of Commons Women and Equalities Committee (2016), Employment opportunities for Muslims in the UK: Second report of session 2016-17, p. 5.

15. Rapport annuel d'activité 2016, Défenseur des droits, février 2016, p. 106.

16. Valfort M.-A. (2015), «Discriminations religieuses à l'embauche: une réalité», Institut Montaigne, p. 18.

L'appartenance religieuse est aussi un motif de discrimination dans l'accès à l'emploi en Allemagne, en particulier l'appartenance à la religion musulmane¹⁸. Au Liechtenstein, si le taux de chômage est bas et a globalement baissé entre 2007 et 2015, il est resté constamment plus élevé pour les non-ressortissants que pour les personnes ayant la nationalité du pays; en 2015, il était deux fois plus élevé (3,4%) pour les non-ressortissants que pour les Liechtensteinois (1,7%)¹⁹.

13. En Belgique, sur 357 dossiers de discrimination liées à l'emploi ouverts en 2013, 128 concernaient des discriminations fondées sur des critères «raciaux», 66 des discriminations fondées sur le handicap, 64 la conviction religieuse et 56 l'âge²⁰. En 2016, le nombre de plaintes pour discrimination dans le domaine de l'emploi a augmenté de 48% par rapport à 2015. 35% de ces dossiers concernent la problématique de l'embauche²¹. À Bruxelles, 72% de la population est d'origine étrangère. Malgré cela, le taux d'emploi des travailleurs belges est de 71% alors que celui des personnes d'origine étrangère est de 35% seulement (chiffres de 2012)²².

14. Sondées sur les discriminations auxquelles elles font face dans tous les domaines de la vie, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) vivant dans l'Union européenne citent le plus souvent celui de l'emploi. 13% des personnes LGBTI interrogées ayant recherché un emploi au cours de l'année précédant l'enquête estiment avoir fait l'objet d'une discrimination dans ce contexte en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, proportion qui monte à 30% pour les personnes transgenres²³. La Banque mondiale est actuellement en train de mener une étude similaire sur la situation des personnes LGBTI dans les pays du sud-est de l'Europe²⁴.

15. Comme l'a souligné notre invitée Kimberley McIntosh lors de l'audition tenue le 26 juin 2018 par la sous-commission sur le handicap et la discrimination multiple et intersectionnelle, il est également essentiel de prendre la mesure des discriminations intersectionnelles qui entrent en jeu dans ce domaine. À titre d'exemple, malgré des améliorations en ce qui concerne les résultats scolaires et universitaires, à qualifications égales, la proportion de femmes au chômage est au moins deux fois plus élevée chez les femmes appartenant aux minorités ethniques que chez les femmes blanches²⁵. La situation est particulièrement difficile pour les femmes musulmanes, qui se voient confrontées à une triple discrimination du fait de leur sexe, de leur religion et de leur appartenance à une minorité ethnique. Si leur situation (par exemple, la proportion de femmes inactives sur le plan économique) peut varier fortement en fonction de leur origine, la religion constitue le facteur le plus important en ce qui concerne l'accès à l'emploi, et l'islamophobie y joue un rôle non négligeable²⁶. Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies a par ailleurs constaté une discrimination intersectionnelle basée sur le genre et la religion, dans un cas récent contre la France concernant le licenciement d'une puéricultrice qui portait un foulard couvrant ses cheveux²⁷.

16. Enfin, il me semble important de relever que la discrimination dans l'accès à l'emploi ne touche pas uniquement le secteur privé. Aux Pays-Bas et en Espagne²⁸, des travaux rigoureux démontrent l'existence de risques discriminatoires dans le secteur public. En France, où une proportion importante de postes dans le secteur public sont pourvus par le biais de concours, il a été démontré que les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine, ou celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de Zone Urbaine Sensible (ZUS) ont moins de chances de réussir les écrits puis les oraux de ces concours. Par ailleurs, des

17. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017), Diskriminierung in Deutschland, p. 15.

18. *Ibid.*, p. 238.

19. Regierung des Fürstentums Liechtenstein (2017), Menschenrechte in Liechtenstein: Zahlen und Fakten 2016, Vaduz, p. 57-58.

20. Centre Interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations «Discrimination, Diversité, Rapport annuel 2013», Bruxelles, mai 2014, p. 93.

21. «Rapport annuel chiffres», UNIA, 2016, p.15. Il convient toutefois de noter qu'une augmentation des plaintes peut résulter de différentes causes et ne signifie pas nécessairement une augmentation des discriminations.

22. Colleyn M., «Bruxelles valide l'usage de faux CV contre la discrimination à l'embauche», Lalibre.be, 6 juillet 2017. www.lalibre.be/actu/belgique/bruxelles-valide-l-usage-de-faux-cv-contre-la-discrimination-a-l-embauche-595e57e8cd70d65d249c16e6.

23. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) (2013), Enquête LGBT dans l'UE, Enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres dans l'Union européenne: les résultats en bref.

24. Koehler D. (2017), «What do we know about the development outcomes of LGBTI people?», World Bank Blogs.

25. Women's Budget Group and Runnymede Trust (2017), *Intersecting inequalities: The impact of austerity on Black and Minority Ethnic women in the UK*, p. 11.

26. House of Commons Women and Equalities Committee (2016), *Employment opportunities for Muslims in the UK: Second report of session 2016-17*, chapitre 2 et sources citées.

27. *F.A. c. France*, constatations du 16 juillet 2018, version non éditée du 10 août 2018, CCPR/C/123/D/2662/2015.

28. Defensor del Pueblo, «Informe anual 2015», p. 616-648, «Función y empleo públicos».

discriminations apparaissent dans les hôpitaux publics et la fonction publique territoriale entre une candidate dont le nom de famille est de consonance française supposée et une candidate dont le patronyme est de consonance maghrébine supposée, ou encore selon le lieu de résidence²⁹.

17. Pour les personnes concernées, ces discriminations ont souvent des conséquences importantes non seulement sur le plan humain mais aussi sur leur trajectoire professionnelle, comme l'a noté dans une étude récente le Défenseur des droits français. Ainsi, des années de recherches vaines pour participer au marché du travail engendrent un sentiment d'impasse. Les candidats pourtant qualifiés qui essuient des rejets à répétition finissent par éprouver un certain fatalisme, voire à renoncer à une carrière dans une profession liée à leur diplôme ou à chercher un travail à l'étranger³⁰. Toutes ces issues ont un impact sur l'économie de leur pays et représentent un gaspillage regrettable de ressources. Cela souligne une fois de plus l'urgence pour les États d'agir pour renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi.

3. Normes internationales

18. De nombreux instruments internationaux reconnaissent le droit au travail en tant que droit fondamental et entérinent l'applicabilité du principe de la non-discrimination au domaine de l'accès à l'emploi. Il s'agit de traités auxquels sont Parties la vaste majorité des États membres du Conseil de l'Europe.

3.1. Traités internationaux

19. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifié par tous les États membres du Conseil de l'Europe sauf l'Andorre, traite dans son article 6 du droit à un travail librement choisi ou accepté – ainsi que du droit à ne pas être privé injustement d'un tel travail – et énonce dans son article 7 le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables (couvrant également le domaine du recrutement). L'interdiction, dans l'exercice de l'ensemble des droits garantis par ce Pacte, de toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation est reconnue à l'article 2.2 de cet instrument, et son article 3 rappelle les droits égaux des hommes et des femmes de bénéficier de chacun des droits énumérés dans le Pacte³¹.

20. Les membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour lesquels la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (Convention n° 111) est en vigueur s'engagent à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en la matière; le mot «emploi» recouvre entre autres dans ce contexte l'accès à l'emploi (article 2). Les motifs de discrimination couverts par cette convention sont la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ainsi que tout autre critère reconnu dans le droit interne de l'État Partie (article 1). 175 États ont ratifié cette convention, dont 44 États membres du Conseil de l'Europe³².

21. En ce qui concerne les conventions du Conseil de l'Europe, la Charte sociale européenne (révisée) garantit le droit de gagner sa vie par le biais d'un travail librement entrepris (article 1) ainsi que le droit à la non-discrimination fondée sur le sexe, y compris dans le domaine de l'accès à l'emploi (article 20). Ces deux articles font partie du groupe de neuf articles dont six doivent obligatoirement être acceptés par les Parties à ce traité, et toutes les Parties à ce traité les ont acceptés. Par ailleurs, l'Article E, applicable à l'ensemble des dispositions acceptées par les États Parties, garantit la jouissance des droits concernés sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, la santé, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation. Trente-quatre États membres du Conseil de l'Europe ont ratifié la Charte sociale européenne (révisée) et 11 l'ont signée.

29. L'Horty Y. (2016), «Les discriminations dans l'accès à l'emploi public», Rapport au Premier ministre, juin 2016.

30. Défenseur des droits, Études et résultats: Résultats de l'appel à témoignages: Accès à l'emploi et discriminations liées à l'origine, septembre 2016, p. 1. www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-acces_a_emploi_et_discriminations_liees_aux_origines-20160919.pdf.

31. Voir également Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 18 adoptée le 24 novembre 2005 sur l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, E/C.12/GC/18; Observation générale n° 20 adoptée en mai 2009 sur l'article 2.2 du Pacte, E/C.12/GC/20; Observation générale n° 23 (2016) sur l'article 7 du Pacte, E/C.12/GC/23.

32. Les trois États membres du Conseil de l'Europe qui ne l'ont pas ratifiée – Andorre, Liechtenstein et Monaco – ne sont pas membres de l'OIT.

3.2. Autres instruments du Conseil de l'Europe

22. Le Comité des Ministres a souligné à maintes reprises dans ses recommandations aux États membres l'importance de l'accès à l'emploi, mettant souvent en avant la nécessité de prendre des mesures spécifiques visant à promouvoir l'accès à l'emploi de différents groupes de personnes. Signalons notamment à cet égard les recommandations visant l'amélioration de l'accès à l'emploi des femmes, des jeunes³³, des personnes âgées³⁴, des personnes handicapées³⁵, des migrants, réfugiés et demandeurs d'asile³⁶, ainsi que des personnes discriminées au motif de leur origine ethnique³⁷, de leur orientation sexuelle ou identité de genre³⁸, de leur état de santé³⁹ ou de leur origine sociale⁴⁰.

23. Par ailleurs, dans sa Recommandation de politique générale n° 14, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) énonce toute une série de mesures que devraient prendre les États afin de renforcer la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans l'emploi. Une partie de ces mesures concerne spécifiquement le recrutement.

3.3. Directives de l'Union européenne

24. Sont également applicables au sein des 28 États-membres de l'Union européenne les directives portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ([Directive 2000/78/CE](#)) et relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) ([Directive 2006/54/CE](#)).

4. Mesures générales pour promouvoir l'accès à l'emploi des groupes défavorisés dans ce domaine

25. Pour promouvoir efficacement l'égalité de l'accès à l'emploi, les mesures visant à inciter les employeurs à éliminer toute discrimination de leurs procédures de recrutement doivent s'inscrire dans un cadre plus global. Les instruments cités ci-dessus invitent les États à prendre toute une série de mesures générales visant à promouvoir l'accès à l'emploi de groupes défavorisés dans ce domaine. Ces mesures peuvent être regroupées dans trois catégories principales.

26. Il s'agit en premier lieu de cerner la situation de manière précise, afin de pouvoir identifier les mesures les plus aptes à répondre aux enjeux spécifiques dans le pays concerné. Pour ce faire, il est recommandé de collecter des données sur l'accès à l'emploi et sur le chômage, ventilées selon des critères tels que origine ethnique ou appartenance à une minorité nationale ou ethnique, religion réelle ou supposée, âge, sexe, genre, origine sociale, lieu de résidence, orientation sexuelle ou identité de genre, handicap, apparence physique ou autre.

33. [Recommandation CM/Rec\(2016\)7](#) sur l'accès des jeunes aux droits (adoptée le 28 septembre 2016); [Recommandation CM/Rec\(2015\)3](#) sur l'accès des jeunes des quartiers défavorisés aux droits sociaux (adoptée le 21 janvier 2015); [Recommandation Rec\(2004\)13](#) relative à la participation des jeunes à la vie locale et régionale (adoptée le 17 novembre 2004); [Recommandation Rec\(92\)11](#) sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes; [Recommandation Rec\(79\)3](#) concernant l'insertion des jeunes dans le monde du travail.

34. [Recommandation CM/Rec\(2014\)2](#) sur la promotion des droits de l'homme des personnes âgées (adoptée le 19 février 2014).

35. [Recommandation CM/Rec\(2013\)2](#) «Garantir la pleine inclusion des enfants et des jeunes handicapés dans la société» (adoptée le 16 octobre 2013); [Recommandation CM/Rec\(2012\)6](#) sur la protection et la promotion des droits des femmes et des filles handicapées (adoptée le 13 juin 2012); [Recommandation Rec\(2006\)5](#) sur le Plan d'action du Conseil de l'Europe pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées à la société: améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Europe 2006-2015 (adoptée le 5 avril 2006); [Recommandation Rec\(92\)6](#) relative à une politique cohérente pour les personnes handicapées.

36. [Recommandation CM/Rec\(2011\)2](#) sur la validation des compétences des migrants (adoptée le 19 janvier 2011); [Recommandation CM/Rec\(2008\)10](#) relative à l'amélioration de l'accès à l'emploi des migrants et des personnes issues de l'immigration (adoptée le 10 juillet 2008); [Recommandation CM/Rec\(2008\)4](#) relative à la promotion de l'intégration des enfants de migrants ou issus de l'immigration (adoptée le 20 février 2008); [Recommandation Rec\(2004\)2](#) sur l'accès à l'emploi dans le secteur public des non-ressortissants (adoptée le 24 mars 2004).

37. [Recommandation CM/Rec\(2012\)9](#) sur la médiation comme moyen efficace de promouvoir le respect des droits de l'homme et l'intégration sociale des Roms (adoptée le 12 septembre 2012); [Recommandation CM/Rec\(2008\)5](#) sur les politiques concernant les Roms et/ou les Gens du voyage en Europe (adoptée le 20 février 2008); [Recommandation Rec\(2001\)17](#) sur l'amélioration de la situation économique et de l'emploi des Rom/Tsiganes et des voyageurs en Europe.

38. [Recommandation CM/Rec\(2010\)5](#) sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (adoptée le 31 mars 2010).

39. [Recommandation Rec\(89\)14](#) sur les incidences éthiques de l'infection VIH dans le cadre sanitaire et social.

40. [Recommandation CM/Rec\(2011\)9](#) visant à promouvoir la mobilité sociale en tant que contribution à la cohésion sociale (adoptée le 21 septembre 2011).

27. Deuxièmement, des mesures visant à dissuader les employeurs de s'engager dans des comportements abusifs et à fournir un recours aux victimes de discrimination dans le domaine de l'emploi sont également indispensables. Ainsi, les États sont invités à adopter des lois antidiscrimination applicables (entre autres) au domaine de l'emploi et couvrant tous les motifs de discrimination. Ces lois doivent prévoir des recours facilement accessibles aux victimes de discrimination éventuelles, afin que celles-ci puissent faire valoir leurs droits.

28. La troisième catégorie de mesures comprend les politiques intégrées ayant pour but de promouvoir l'accès à l'emploi de différents groupes défavorisés. À ce titre l'on peut citer notamment les mesures visant à promouvoir l'accès à l'éducation ou à la formation des personnes appartenant à des groupes défavorisés, celles dont l'objectif est de faciliter le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée ou de favoriser l'apprentissage de la langue, ainsi que les mesures visant à combattre les préjugés et les stéréotypes au sein de la population en général.

29. Les éléments cités ci-dessus favorisent la création de conditions dans lesquelles les chercheurs d'emploi peuvent participer sur un pied d'égalité au marché du travail. Les mesures destinées spécifiquement aux employeurs doivent être considérées comme faisant partie intégrante de cet ensemble d'éléments.

5. Éliminer les discriminations de la part des employeurs

30. S'il va de soi que les employeurs jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi de chaque candidat qui postule aux emplois proposés par leur entreprise, l'effet général et à long terme du comportement des employeurs n'est pas toujours facile à mesurer. Une étude récente de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) révèle toutefois l'ampleur de la discrimination susceptible de survenir du fait de l'origine du candidat dès le stade de l'examen de sa candidature. À titre d'exemple, en France, un candidat dont les parents sont originaires d'Afrique du Nord ou d'Afrique subsaharienne devra envoyer deux fois plus de *curricula vitae* qu'un autre candidat afin d'être convoqué à un entretien; en Suède, un jeune ayant des origines au Moyen-Orient devra envoyer 2,5 fois plus de CV; dans les provinces germanophones de Suisse, un albanophone dont les parents viennent de l'ex-Yougoslavie devra lui aussi envoyer 2,5 fois plus de CV pour être invité à un entretien d'embauche⁴¹.

31. Diverses méthodes permettent, directement ou indirectement, d'objectiver le processus de recrutement, c'est-à-dire de s'assurer que les candidats sont sélectionnés en fonction des compétences requises pour un poste et non pas sur la base d'informations n'ayant aucun lien avec ces compétences. Certaines de ces méthodes, examinées ci-dessous, peuvent être considérées comme de bonnes pratiques qui mériteraient d'être mises en place plus largement au sein de nos États membres.

5.1. Méthodes «directes»

32. Une première série de pratiques visent à modifier directement la manière dont l'employeur trie les CV et sélectionne par la suite les candidats. Notons d'emblée toutefois que les méthodes décrites ci-dessous sont davantage applicables aux grandes ou moyennes entreprises qu'aux petites.

33. Le CV anonyme, c'est-à-dire un CV dont des informations potentiellement porteuses de discrimination (notamment le nom, la photographie, l'âge et l'adresse) ont été supprimées constitue la méthode phare dans ce domaine. Il donne la garantie aux recruteurs d'examiner objectivement les candidatures en fonction uniquement des compétences des candidats. Pour l'employeur, le CV anonyme présente également l'avantage de prévenir les risques d'enfreindre la loi antidiscrimination et de contribuer à améliorer l'image de l'employeur⁴².

34. En France, le CV anonyme est devenu une obligation légale en 2006 pour les entreprises de plus de 50 personnes. Toutefois, aucun décret d'application permettant de définir les conditions d'applicabilité de la mesure et de rendre cette obligation effective n'a été adopté. En 2013, il a été estimé que seules 4% des entreprises concernées utilisaient les CV anonymes et en 2015 la loi a été modifiée, rendant cette mesure à nouveau facultative⁴³. Une étude de grande envergure avait pourtant démontré l'efficacité des CV anonymes pour éliminer la discrimination au motif du sexe et pour prévenir les comportements dits «homophiles» des

41. OCDE (2014), *Perspectives des migrations internationales 2014, Thème spécial: mobiliser les compétences des migrants au service de la réussite économique*, Éditions OCDE 2014, p. 74, Tableau 2.1, L'intégration des immigrants et de leurs enfants sur le marché du travail: Résultats d'expérimentations sur le terrain dans 17 pays de l'OCDE.

42. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012), Leitfaden für Arbeitgebende: Anonymisierte Bewerbungsverfahren, p. 9.

employeurs (à savoir la tendance à sélectionner, de manière consciente ou inconsciente, des candidats qui leur ressemblent). Ces effets n'étaient pas limités au seul stade de la convocation à l'entretien: une plus grande diversité avait également pu être constatée parmi les personnes finalement recrutées⁴⁴. Selon une autre étude, l'utilisation de CV anonymes avait en revanche pénalisé les candidats d'origine étrangère ou issus de quartiers défavorisés; certains chercheurs considéraient que ce dernier résultat pouvait être dû à des faiblesses de conception des CV anonymes utilisés⁴⁵.

35. Plusieurs autres études de grande envergure menées en Europe montrent en effet que le recours au CV anonyme permet une plus grande égalité des chances et la convocation à l'entretien de groupes jusque-là sous-représentés⁴⁶. D'après l'Agence fédérale allemande de lutte contre la discrimination, l'outil optimal dans le cadre du passage aux CV anonymes est la mise en place de formulaires de candidature standardisés. Pour de nombreux acteurs, une législation rendant obligatoire le CV anonyme constitue un outil indispensable dans la lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi.

36. En résumé, le recours au CV anonyme est susceptible de réduire la discrimination si celle-ci est présente dans les procédures de recrutement, puisque les candidats sont évalués en fonction uniquement de leurs compétences. Toutefois, ce mécanisme peut avoir des effets collatéraux non désirés dans la mesure où, en éliminant la possibilité d'identifier des candidats appartenant à des groupes discriminés, il empêche les employeurs de mettre en œuvre des politiques d'action positive. C'est pourquoi cette mesure ne constitue pas à elle seule une action suffisante.

37. La création d'un registre de candidatures permet de recruter les candidats sans CV. L'ensemble des candidatures sont enregistrées par offre d'emploi et la sélection se fait ensuite grâce à une analyse informatisée en fonction des critères objectifs figurant dans l'offre. Il s'agit d'un filtre objectif de tri des candidatures qui permet de limiter le recours inconscient, ou non, des recruteurs aux stéréotypes. Au même titre que le CV anonyme, cette méthode ne fait néanmoins que repousser le risque de discrimination à l'échéance de l'entretien d'embauche⁴⁷. Par ailleurs, les filtres informatisés étant conçus par des êtres humains, il y a un risque réel qu'ils reproduisent certains préjugés présents chez ceux qui les programment.

38. Comme les deux exemples mentionnés ci-dessous le montrent, les employeurs ont de plus en plus recours à de nouvelles technologies, et notamment à l'intelligence artificielle, pour les aider à trier les candidatures. Il est essentiel dans ce contexte de veiller à ce que tout algorithme utilisé pour traiter les données recueillies dans les processus de recrutement n'ait pas pour effet de renforcer l'impact de la discrimination. Ainsi, pour ce qui est des CV anonymes, en rendant invisibles les caractéristiques sur lesquelles sont fondées les discriminations directes, les algorithmes peuvent aider à exclure ces discriminations. Toutefois, les algorithmes décisionnels peuvent également avoir pour effet de renforcer les discriminations indirectes: par exemple, la prise en compte des annuités de retraite risque de pénaliser les femmes ayant interrompu leur carrière au moment d'une ou de plusieurs grossesses. De plus, contrairement aux personnes, les algorithmes ne sont pas à même de contrer consciemment des préjugés. Pour ces raisons, il est crucial que les algorithmes utilisés dans les processus de recrutement soient développés de manière à éliminer les risques de discrimination⁴⁸. Ces questions mériteraient une attention accrue de la part de nos États membres et de l'Assemblée, ainsi que des secteurs intergouvernementaux du Conseil de l'Europe.

39. Il existe par ailleurs des formations destinées aux employeurs/recruteurs visant à les sensibiliser aux biais inconscients qui peuvent affecter leurs décisions de recrutement. Si la représentante du Runnymede Trust a plaidé lors de l'audition tenue le 26 juin 2018 en faveur d'une législation rendant obligatoire de telles formations – position souvent mise en avant par des organisations non gouvernementales représentant les minorités –, de nombreuses études émettent des réserves quant à l'efficacité d'une telle mesure. Le caractère obligatoire de formations visant à inciter leurs cibles à modifier leur comportement pourrait avoir l'effet inverse

43. Martin-Lacroux C. (2017), «Le CV anonyme, une bonne idée trop vite enterrée», *The Conversation*, 15 novembre 2017.

44. Behaghel L. *et al.* (2012), «Do anonymous resumes make the field more even? Evidence from a randomized field experiment»; Krause A. *et al.* (2012), «Anonymous job applications in Europe», *IZA Journal of European Labor Studies*, 2012, 1:5.

45. Martin-Lacroux C. (2017), «Le CV anonyme, une bonne idée trop vite enterrée», *op. cit.*

46. Notamment en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suède. Voir Krause A. *et al.* (2012), «Anonymous job applications in Europe», *IZA Journal of European Labor Studies*, 2012, 1:5, titre 2, Recent experiments in European countries.

47. Valfort M.-A. (2015), «Discriminations religieuses à l'embauche: une réalité», Institut Montaigne, p. 78-79.

48. Voir à cet égard Comité d'experts sur les intermédiaires d'internet (MSI-NET), Algorithmes et droits humains: Étude sur les dimensions des droits humains dans les techniques de traitement automatisé de données et éventuelles implications réglementaires, Étude du Conseil de l'Europe, DGI(2017)12, p. 30-31.

de celui recherché, renforçant le désir des participants de rester «autonomes» et de suivre leur comportement habituel. Des formations facultatives auraient en revanche un effet positif, créant un cercle vertueux chez les participants ayant déjà démontré, par leur demande de suivre la formation, leur volonté de promouvoir la diversité⁴⁹. D'autres mesures visant à neutraliser le rôle joué par les biais inconscients devraient par ailleurs être mises en œuvre en parallèle aux formations facultatives, comme par exemple les entretiens standardisés (où les mêmes questions sont posées dans le même ordre à chacun des candidats) et l'évaluation des candidats selon des grilles prédéfinies et, là aussi, standardisées⁵⁰.

40. Le monitoring ou l'audit de la diversité visant à promouvoir la diversité dans les organismes professionnels en rendant visible la situation au sein d'une entreprise publique ou privée et à obliger celle-ci à rendre des comptes peut également constituer un moyen de prévention efficace. C'est ce que propose «Equally Professional», un réseau soutenu par la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme en Angleterre, en Écosse et au Pays de Galles. Au lieu d'imposer de manière contraignante une méthode alternative de recrutement à un employeur, il lui est suggéré de recueillir des données relatives à la diversité au sein de l'entreprise. Ces données pourront être analysées et utilisées afin qu'il s'améliore en matière de recrutement. Afin de pouvoir efficacement évaluer si l'organisme est ouvert à la diversité ou s'il ne l'est pas, les employés doivent répondre à un questionnaire. Ils doivent savoir et comprendre pourquoi ils y sont soumis et comment les informations seront utilisées ultérieurement. Ils doivent également avoir la garantie que les informations ne seront jamais utilisées contre eux. Les paramètres de confidentialité des données récoltées doivent être très stricts et des précautions supplémentaires permettant de garantir l'anonymat sont préconisées en cas d'effectif réduit. Le résultat de la collecte d'informations peut ensuite être comparé avec les statistiques démographiques nationales et/ou régionales et celles de l'industrie. L'entreprise pourra dès lors savoir si elle répond aux objectifs de diversité et, si tel n'est pas le cas, revoir son plan de politique de diversité notamment en s'engageant à recruter plus de membres d'un groupe sous-représenté⁵¹.

5.2. Méthodes «indirectes»

41. La mise à disposition d'intermédiaires de l'emploi peut contribuer à réduire les risques de discrimination dans l'accès à l'emploi. Leur rôle serait de repérer des personnes discriminées, de les aider à rédiger leur CV et à préparer l'entretien. Ils leur attribueraient un parrain ou une marraine occupant un poste cadre et les mettraient en relation avec des employeurs⁵².

42. Un autre moyen de prévention est celui d'instaurer des subventions à l'embauche afin d'inciter les employeurs à améliorer leurs méthodes de recrutement, notamment en les exonérant partiellement de charges patronales ou en leur attribuant des aides forfaitaires dans certains cas de figure et sous certaines conditions⁵³. À titre d'exemple, au Canada, le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) permet le versement d'une subvention pour l'embauche d'une personne ayant obtenu la résidence permanente depuis moins de cinq ans ou appartenant à une minorité visible et cela que son lieu de naissance soit le Canada ou un autre pays. En France, le contrat unique d'insertion (CUI) associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées.

43. Au Royaume-Uni, les pouvoirs publics ont l'obligation légale de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination, y compris en tant qu'employeurs. Cette obligation s'applique à toutes les autorités publiques aux niveaux national et local, y compris les forces armées et les médias publics, ainsi qu'à toute autre entité exerçant une mission de service public, dans l'exercice de ses fonctions. En vertu de cette obligation, les pouvoirs publics sont notamment tenus d'éliminer tout comportement interdit par la loi de 2010 sur l'égalité et de promouvoir l'égalité des chances entre les personnes ayant une caractéristique protégée par la loi et celles n'ayant pas cette caractéristique. Ainsi, un service de police pourrait par exemple être amené à modifier ses procédures de recrutement afin de s'assurer que celles-ci ne dissuadent pas, intentionnellement ou non, des personnes appartenant à des minorités ethniques à se porter candidat à un emploi⁵⁴.

49. Dobbin F. et Kalev A. (2016), «Why Diversity Programs Fail», *Harvard Business Review*, 94 (7/8), p. 52-60.

50. Davidson S. and Likki T. (2018), «New for employers: the latest evidence on what works to close the gender pay gap», Behavioural Insights Team [institution gouvernementale dédiée à l'application des sciences comportementales] en partenariat avec le Cabinet Office du Royaume-Uni.

51. Equality and Human Rights Commission (2011), «Equally Professional: Diversity monitoring in professional bodies».

52. Valfort M.-A. (2015), «Discriminations religieuses à l'embauche: une réalité», Institut Montaigne, p. 82-83.

53. *Ibid.*, p. 85-87.

54. Equality Act 2010, chapitre 15, section 149 et Schedule (annexe) 19 ainsi que les parties du rapport explicatif y afférent.

44. Une autre manière d'inciter les employeurs à vérifier et améliorer le cas échéant les processus de ressources humaines en prévenant et corrigeant les mécanismes de discrimination est la délivrance d'un label par l'État. Il s'agit de valoriser l'engagement d'employeurs qui mettent en place des mesures contraignantes pour prévenir les discriminations. Cela existe en France depuis 2008, date de création du «Label diversité». Une telle certification fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans l'embauche. Ce label peut être attribué à tous les types d'employeurs (entreprises, administrations, collectivités territoriales, établissements publics, associations, etc.). Il s'agit toutefois d'une démarche purement volontaire de la part de l'entreprise.

45. L'instauration de quotas peut se révéler efficace dans certains domaines. En France par exemple, un quota de 6 % d'employés handicapés a été imposé depuis 1987 dans les établissements privés et publics ayant au moins 20 postes. À défaut, une contribution annuelle peut être exigée et sera versée à l'AGEFIPH, une association chargée de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées⁵⁵. Toutefois, il faut constater que de nombreuses entreprises préfèrent s'acquitter d'une contribution annuelle plutôt que d'embaucher des personnes handicapées. Ce système de quotas s'avère peu probant, sauf pour les entreprises qui cherchent ainsi à améliorer leur image auprès de leur clientèle. Notre commission examine ces questions dans le rapport sus-mentionné «Pour une population active intégrant les personnes handicapées».

5.3. Soutien aux initiatives volontaires des entreprises

46. Certaines entreprises sont attachées depuis longtemps au respect de la diversité en leur sein ou ont compris l'intérêt commercial que représente pour elles le fait d'être visibles en tant que promoteurs actifs de la diversité. Quelles que soient les raisons de leur engagement, celle-ci constitue un outil indispensable dans la lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi.

47. Nous avons eu l'occasion, lors de l'audition du 26 juin 2018, d'apprendre davantage sur une initiative allemande de grande envergure dans ce domaine, à savoir la Charta der Vielfalt (Charte de la diversité). Lancée en 2006 par quatre entreprises regroupant environ 500 000 employés, cette initiative réunit aujourd'hui 2 950 entreprises (publiques et privées) et associations, allant des plus grandes aux plus petites structures, et environ 10 millions d'employés. Les employeurs signataires s'engagent notamment à reconnaître la diversité qui existe au sein de la société allemande mais aussi le potentiel qu'elle représente pour les employeurs; à promouvoir une culture du respect vis-à-vis de chaque employé; à mettre en œuvre une politique de gestion de la diversité et à procéder à l'audit de leurs processus de gestion des ressources humaines; à informer et à impliquer leurs employés sur ces actions; et à publier une fois par an des informations relatives à leurs actions dans ce domaine. Cette initiative vise avant tout à sensibiliser les employeurs à l'importance de la promotion et de la gestion de la diversité au sein de leur entreprise ou institution et à influencer les stratégies développées dans ce domaine. Cela passe par l'échange de bonnes pratiques, l'organisation d'événements de sensibilisation (colloque annuel, journée annuelle pour la diversité, prix de l'inclusion, etc). Si la Charte ne publie pas elle-même des chiffres quant à l'impact concret des actions mises en place, chaque entreprise ou structure signataire est tenue de rendre publique ses propres résultats. La Charte, soutenue financièrement par 25 grandes entreprises, reçoit également un soutien politique important: elle est parrainée depuis plusieurs années par la Chancelière allemande, et le Commissaire fédéral pour les migrants, les réfugiés et l'intégration est membre de son comité de direction. Cela constitue un moyen supplémentaire pour les autorités de donner une impulsion aux efforts visant à éliminer les discriminations dans l'accès à l'emploi.

6. Conclusions

48. Le droit au travail est un droit fondamental. Au fil des années, le Conseil de l'Europe a montré son attachement au respect de ce droit et du principe de la non-discrimination dans ce domaine à travers de très nombreux instruments. Au-delà des principes toutefois, la discrimination dans l'accès à l'emploi demeure une réalité manifeste au sein de nos États membres, et ceci quel que soit le motif de discrimination en cause – origine ethnique ou appartenance à une minorité nationale ou ethnique, religion réelle ou supposée, âge,

55. Depuis la Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, obligation d'emploi des personnes handicapées: les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour satisfaire à cette obligation, elles disposent de cinq possibilités: recruter des personnes handicapées, accueillir des stagiaires handicapés, sous-traiter au secteur protégé et adapté, conclure un accord sur l'emploi et le handicap ou verser une contribution à l'AGEFIPH (article L.5212-1 à 5 du Code du travail).

sexe, origine sociale, lieu de résidence, orientation sexuelle ou identité de genre, handicap, apparence physique ou autre. Cela représente non seulement une violation des droits des personnes exclues du marché du travail mais également un gaspillage de potentiel important pour nos sociétés.

49. Pour promouvoir efficacement l'égalité de l'accès à l'emploi, toute une série de mesures générales doivent être prises. La collecte de données ventilées selon les critères énoncés ci-dessus, l'adoption d'une législation antidiscrimination forte comprenant des voies de recours accessibles et efficaces ainsi que la mise en place de politiques intégrées ayant pour but de promouvoir l'accès à l'emploi de différents groupes défavorisés sont indispensables et favorisent la création de conditions dans lesquelles les chercheurs d'emploi peuvent participer sur un pied d'égalité au marché du travail.

50. Toutefois, il est indispensable d'éliminer également les comportements discriminatoires des employeurs, ce sans quoi l'efficacité des autres mesures générales mises en œuvre par les États sera fortement compromise.

51. L'ensemble de ces efforts devront par ailleurs être inscrits dans la durée, dans un cadre de lutte permanente contre les discriminations.