

Programme du vendredi 2 juin 2017

« Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité : cadre légal et enjeux économiques »

Sur le plan juridique, la discrimination se définit par le fait d'opérer, intentionnellement ou non, une distinction, directe ou indirecte, entre des personnes sur la base de critères non objectivement justifiés. Elle s'observe dans l'accès au marché du travail mais également dans l'accès au logement, au crédit, aux soins et à l'éducation... De nombreuses dispositions législatives visent à lutter contre les discriminations : liste de critères de discrimination prohibés, imposition de quotas, obligations de négocier (égalité professionnelle, handicap...), introduction de l'action de groupe... En parallèle, sous l'impulsion du droit de l'Union européenne, se sont développées des politiques de diversité, dans un cadre de « soft law » (chartes, labels...).

Ce séminaire sera l'occasion de rappeler le cadre légal et ses évolutions récentes, mais également de s'interroger sur les différents moyens de lutter contre les discriminations et de promouvoir la diversité : obligations légales (sanctions, obligation de négocier), mesures de type « name and shame » ou responsabilité sociale des entreprises.

Du point de vue économique, la mesure des discriminations est difficile à mettre en œuvre. Les outils comme le testing produisent des preuves partielles, ponctuelles et localisées mais qui ne permettent aucune comparaison géographique ou internationale. Les différentes méthodes disponibles seront décrites, ainsi que leurs avantages et inconvénients. Les résultats des études économiques les plus récentes pourront être présentées et discutées à cette occasion (cf. Rapport de France Stratégie sur le coût économique des discriminations, 2016).

Du point de vue d'un responsable RH, les politiques de promotion de la diversité mises en œuvre au sein d'une entreprise ont-elles un impact plus significatif sur les comportements des acteurs que les potentielles sanctions ? Quelles sont les difficultés rencontrées pour respecter les obligations légales de non-discrimination et pour mettre en œuvre une politique de diversité ? Le glissement vers une argumentation économique sur le thème de la performance des entreprises peut-il engendrer des évolutions positives de manière plus efficace que ne l'ont fait jusqu'ici les obligations légales ? Comment les entreprises intègrent-elles cette problématique à leur politique RH, de formation ?

Enfin, ce séminaire constituera l'occasion de dresser un bilan des initiatives en la matière et de suggérer des pistes d'action. Dans une optique de comparaison internationale, les différentes interventions s'axeront sur les enseignements à tirer des expériences étrangères connues dans ce domaine.

9h15 Accueil-café des participants

9h45 **Introduction**

par **Gilbert Cette**

Co-président du séminaire,

Professeur d'économie associé à la Faculté de Sciences économiques de l'Université d'Aix-Marseille, Adjoint au Directeur général des études et des relations internationales de la Banque de France

9h55 « **Inégalité et discrimination : de quoi parle-t-on ?** »

par **Gwénaële Calvès**

Professeure de droit public à l'Université de Cergy-Pontoise

et **Yannick L'Horty**

Économiste, Professeur à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée, Directeur de la fédération de recherche du CNRS "Travail, Emploi et politiques publiques"

10h10 « **Le cadre légal** »

par **Gwénaële Calvès**

10h35 « **Comment les entreprises luttent-elles contre les discriminations et mettent en œuvre une politique de diversité ?** »

par **Jean-Christophe Sciberras**

Directeur des ressources humaines France et Directeur des relations sociales de Solvay, Président du groupe de dialogue contre les discriminations

11h05 **Pause**

11h20 « **La diversité en entreprise, facteur de performance économique ?** »

par **Yannick L'Horty**

11h45 **Échanges avec la salle**

12h35 **Clôture des débats**

par **Jean-Emmanuel Ray**

Co-président du séminaire,

Professeur à l'École de Droit de Paris I – Sorbonne.

Le séminaire se déroule en application de la règle de Chatham House, selon laquelle « les participants peuvent librement utiliser les informations reçues, mais ni l'identité ni l'appartenance du ou des intervenants, ni de tout autre participant, ne peuvent être révélées ».

