



La prévention du racisme sur le lieu de travail



Fondation européenne
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

La prévention du racisme sur le lieu de travail

**Résumé d'un rapport préparé pour la Fondation
européenne pour l'amélioration des conditions de
vie et de travail**

EF/96/24/FR



La prévention du racisme sur le lieu de travail

**Résumé d'un rapport préparé pour la Fondation
européenne pour l'amélioration des conditions de
vie et de travail**

John Wrench

Centre for Research in Ethnic Relations
University of Warwick

Danish Centre for Migration and Ethnic Studies,
Sydjysk Universitetscenter, Esbjerg.



**Fondation européenne
pour l'amélioration des conditions
de vie et de travail**

Loughlinstown, Dublin 18, Irlande

Tél : (+353) 1 204 3100 Fax : (+353) 1 282 6456



Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes,
1996

ISBN 92-827-7111-3

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail,
1996

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail,
Loughlinstown, Dublin 18, Irlande

Printed in Ireland

Préface

The right side of the page features a vertical strip with a light gray background. It contains several silhouettes of people in business attire, including men in suits and women in dresses, some holding briefcases. The silhouettes are arranged in a way that suggests a professional meeting or a group of people walking together.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a lancé un projet pour la prévention du racisme au lieu de travail en 1994. Les objectifs de ce projet étaient les suivants :

- ❑ donner une vue d'ensemble des politiques visant à prévenir le racisme au travail dans les Etats membres de l'Union européenne ;
- ❑ évaluer l'impact de ces politiques sur le recrutement, la sélection, la formation, l'évolution de carrière et le salaire ;
- ❑ définir les obstacles et les ressources dans la mise en oeuvre de politiques visant à prévenir le racisme au niveau de l'organisation ;
- ❑ envisager des options qui pourraient améliorer la prévention du racisme au lieu de travail.

La mise en oeuvre de ces objectifs comprenait : un rapport pour chaque Etat membre de l'Union européenne et la Norvège, un rapport européen synthétisant les conclusions des rapports nationaux ; une conférence européenne pour diffuser et débattre ces rapports. Ces rapports et les actes de la conférence ont été publiés par la Fondation.

La présente brochure est un petit résumé du rapport européen. Elle est disponible dans les onze langues de travail de l'Union européenne.

PRÉFACE

La Fondation tient à remercier les auteurs des rapports nationaux, et notamment l'auteur de l'ouvrage, le Dr John Wrench. Celui-ci a pu condenser les points essentiels du rapports européens sans lui faire perdre de son intérêt.

Nous espérons que cette brochure contribuera au débat pour prévenir et éliminer le racisme au lieu de travail en Europe.

Clive Purkiss

Directeur

Eric Verborgh

Directeur adjoint

Introduction

A vertical strip on the right side of the page features a grayscale image of several business professionals in a hallway. The image is rendered as a semi-transparent overlay, showing silhouettes of people in suits and dresses walking in various directions. The lighting is soft, creating a professional and modern atmosphere.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin) a lancé un projet en 1994 intitulé "La prévention du racisme sur le lieu de travail". Elle a commandité à des chercheurs dans chacun des quinze Etats membres plus la Norvège un rapport sur les mesures contre le racisme et la discrimination dans l'emploi dans chaque pays. Ces rapports ont donné des vues d'ensemble sur les recherches entreprises dans ce domaine. Ils décrivent les conditions des minorités ethniques et des immigrés sur le marché du travail, donnent des résumés des politiques nationales, d'entreprise et syndicales sur les travailleurs immigrés des minorités ethniques, indiquent les obstacles et les moyens pour faciliter l'intégration présente et future, et proposent des options stratégiques pour renforcer les politiques antidiscriminatoires.

Le rapport principal réunit une documentation extraite des seize rapports nationaux afin de donner une vue d'ensemble des politiques dans chaque Etat membre pour décrire le racisme et la discrimination sur le lieu de travail. Le rapport cherche à définir les obstacles et les moyens qui peuvent faciliter la mise en oeuvre de politiques, envisager des stratégies de l'avenir au niveau des Etats membres et de l'Union européenne pour améliorer la prévention du racisme et la discrimination sur le lieu de travail.

Le statut juridique du travailleur dans l'UE

La population active de l'UE peut être divisée en cinq grandes catégories du point de vue juridique :

1. Ressortissants vivant et travaillant dans leur propre pays.
2. Ressortissants d'un Etat membre de l'UE qui travaillent dans un autre pays de l'Union.
3. Ressortissants de pays tiers qui sont autorisés de plein droit à résider et à travailler dans un Etat membre.
4. Ressortissants de pays tiers qui bénéficient de contrats de travail à durée limitée.
5. Travailleurs sans papiers ou clandestins.

Il s'agit là d'une gamme de droits qui vont de droits et de privilèges à part entière pour la citoyenneté de la catégorie 1 à un nombre relativement limité de droits dans la catégorie 5. Les cinq catégories reflètent un statut formel. Néanmoins, la citoyenneté officielle ne constitue qu'une des grandes dimensions du statut dans l'Union européenne. Une autre dimension donne une hiérarchie dans l'inégalité mais de manière informelle : c'est le critère d'ethnicité ou couleur de la peau qui définit une personne comme membre d'une minorité "visible". Le statut de minorité visible transcende les catégories de citoyenneté indiquées ci-dessus et produit de nouvelles gradations dans l'inégalité. Même ceux qui jouissent de leurs droits à part entière peuvent être défavorisés sur le marché du travail en raison de leur couleur.

Le présent rapport traite le problème de la discrimination dans l'emploi dans les cinq catégories de travailleurs, les sources formelles et informelles d'inégalité décrites ci-dessus, y compris le racisme et la discrimination sous ses diverses formes. Le rapport conclut qu'une législation antidiscriminatoire efficace pour l'UE devrait protéger *tous ceux* qui travaillent à l'intérieur de ses frontières : citoyens d'un pays, autres ressortissants des pays de l'UE et ressortissants de pays tiers. Par principe, une personne qui réside dans le territoire d'un pays doit être protégée contre la discrimination "raciale", qui est définie de manière générale pour couvrir la discrimination selon la "race", la religion, la couleur, l'origine ethnique ou nationale.

A vertical strip on the right side of the page features a grayscale background image of several people in business attire. They are shown in silhouette, walking or standing in a hallway or office environment. The lighting is soft, creating a professional and somewhat somber atmosphere.

Marché du travail, inégalité et discrimination

Les rapports nationaux montrent que la minorité visible et immigrée dans l'UE est représentée de manière disproportionnée dans les tâches peu qualifiées et dangereuses, chez les chômeurs, même dans la population de seconde et de troisième génération d'origine immigrée et élevée dans un Etat membre. On reconnaît que des facteurs tels que les problèmes de formation et de langue, les différences régionales dans l'emploi, le déclin structurel des vieilles industries jouent un rôle dans l'exclusion sociale ; nous avons encore tendance à sous-estimer le rôle que joue l'exclusion des immigrés et des minorités ethniques dans la discrimination au quotidien. Les politiques visant à lutter contre l'exclusion à tous les autres niveaux - formation, recyclage, politiques régionales, formation linguistique - sont inutiles et représentent un gaspillage de ressources si l'on ne s'attaque pas en même temps à la discrimination. Plusieurs pays ont maintenant adopté des mesures antidiscriminatoires que l'on peut examiner de manière critique et transmettre.

Les preuves de discrimination raciale

Le rapport choisit des exemples de statistiques, de recherches et de cas individuels pour montrer que la discrimination existe sur le marché du travail dans plusieurs pays d'Europe. Il s'agit quelquefois d'actes évidents de racisme, reconnaissent ceux qui en

souffrent, mais plus généralement ces actes sont discrets sans être reconnus par les victimes. On ne les décèle que par des recherches approfondies. En raison de la nature occulte de nombreux processus, on court le risque de sous-estimer l'importance du racisme sur le marché du travail. Les rapports nationaux donnent plusieurs exemples et démontrent comment l'on décèle ces actes et leurs conséquences.

Preuves statistiques

Quelquefois, les données statistiques montrent comment fonctionne la discrimination. On peut trouver ces données dans la documentation d'une entreprise, la recherche universitaire, ou dans des données officielles au niveau national. Ce n'est que dans quelques pays que l'on trouve suffisamment de données statistiques et une tradition de recherche sur l'emploi en ce qui concerne les minorités ethniques, y compris des enquêtes à grande échelle. Après avoir calculé certaines variables comme le niveau scolaire, l'âge, le sexe, l'emploi, la région, des chercheurs du Royaume-Uni et des Pays-Bas ont découvert des lacunes dans les données entre les taux de chômage des ressortissants blancs et celui des minorités ethniques. Il est clair que l'on ne peut expliquer qu'une petite partie de cette différence au niveau du chômage en raison du niveau scolaire et d'autres caractéristiques. De même en Suède, où d'autres variables sont considérées comme constantes, les réfugiés du Moyen Orient, d'Asie et d'Afrique ont plus de mal à trouver de travail que ceux venant de l'Europe de l'Est. Toutes ces conclusions suggèrent donc que la discrimination raciale existe encore sur le marché du travail. Des témoignages complémentaires et plus directs proviennent de plusieurs autres sources, comme par exemple "l'évaluation en matière de discrimination".

Dépistage de la discrimination

Cette méthode a recours à deux "contrôleurs" ou plus, dont l'un appartient à un groupe majoritaire et l'autre à une minorité ethnique, qui posent tous leur "candidature" aux mêmes postes. Les "contrôleurs" correspondent à tous les critères que l'employeur tient normalement en compte, comme l'âge, les qualifications, l'expérience et le niveau d'études. Si au cours d'une période d'essai répétée, le candidat de la majorité se voit donner la

préférence systématiquement par rapport aux autres, il est évident qu'il y a discrimination pour des raisons ethniques.

Au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, on a procédé pendant de nombreuses années à ce genre d'essai allant de postes non qualifiés à un niveau bien plus élevé dans le secteur public et privé. Ces essais montrent notamment qu'un candidat blanc a beaucoup plus de chances d'être recruté qu'un candidat aux mêmes qualifications d'une minorité visible. Cette méthode d'essai en matière de discrimination constitue un des moyens les plus efficaces pour démontrer l'existence du problème à ceux qui nient l'existence de cette discrimination. Au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, cette méthode a beaucoup aidé à sensibiliser le public et à changer l'opinion publique. Malheureusement, bien que cette méthode soit utilisée dans des pays comme le Canada et les Etats-Unis, elle n'est pas encore très connue dans d'autres pays de l'UE.

Recherche sur les actions des employeurs

La recherche qualitative sur les employeurs peut donner une idée de ce qui se cache derrière l'exclusion du marché du travail que décèlent les tests antidiscrimination. Quelquefois, cette recherche prouve qu'il y a un préjugé manifeste directement exprimé. Par exemple, aux Pays-Bas, des entrevues avec des employeurs à qui il a été posé des questions sur leurs idées en ce qui concerne les minorités ethniques ont démontré des préjugés contre les employés étrangers et une préférence constante pour les Blancs. Les personnes interrogées dans le cadre du rapport français n'ont pas caché qu'elles refusaient de recruter des personnes originaires d'Afrique du Nord et d'Afrique. Plus souvent, les employeurs admettent que leurs actions sont déterminantes autant par leur propres préjugés mais par ceux des autres. Un rapport britannique décrit des employeurs qui soutiennent que ce ne sont pas eux qui ont des préjugés, mais leur force de travail et les clients. Le rapport français décrit également des employeurs qui justifient leurs attitudes en soutenant que les autres employés de l'entreprise ne veulent pas travailler pas avec des étrangers ou des "gens de couleur". Ils excusent quelquefois leurs actions en déclarant qu'employer des immigrés "ternira l'image de l'entreprise", ou que les personnes de couleur ou dont l'origine étrangère est "visible" ne peuvent pas être employées dans des situations où

elles doivent être en contact avec le public. Le rapport danois montre que des employeurs ne tiennent pas à employer un étranger par exemple comme plombier car ils estiment que le client n'aimerait pas que cet employé travaille chez lui. Une étude de managers présentant les entreprises les plus importantes de la Norvège montre que près de 80 % estiment que les managers exercent une discrimination contre les immigrés dans le recrutement.

Autre technique plus subtile qui exclut directement les minorités visibles : le recours à des critères subjectifs "informels" de recrutement. Plusieurs rapports nationaux montrent comment des critères normatifs du point de vue social, tels que la motivation, le sérieux et l'esprit d'adaptation du candidat semblent des facteurs plus importants en ce qui concerne la sélection, plutôt que des critères ethniques, tels que la formation et l'expérience. Les préjugés subjectifs l'emportent sur les critères objectifs. Certains décrivent comment les procédures de recrutement visent maintenant à mettre l'accent sur l'entrevue de recrutement plutôt que sur des épreuves écrites. Les employeurs examinent maintenant la "personnalité" des candidats, leurs opinions personnelles, leur curriculum vitae, ce qui a très peu à voir avec leurs aptitudes professionnelles et compromet les chances des immigrés, des étrangers et des minorités ethniques.

Discrimination indirecte

La discrimination indirecte existe dans les critères de recrutement qui, même s'ils sont appliqués également à tous, traitent en pratique plus favorablement les membres d'un groupe ethnique qu'un autre. L'exclusion qui découle de la discrimination indirecte peut être accidentelle ou voulue.

Un exemple de discrimination indirecte décrite dans plusieurs rapports nationaux : de nombreuses entreprises recrutent surtout les parents d'employés, ce qui dans une force de travail à prédominance blanche exclut les minorités ethniques. On remarque ce phénomène dans les rapports britanniques et portugais pour le recrutement d'apprentis et dans plusieurs cas aux Pays-Bas. Au Danemark, de nombreuses entreprises qui recrutaient du personnel par l'ANPE recrutent maintenant en demandant à leurs employés de trouver quelqu'un, de manière à embaucher des employés qui

“peuvent coopérer”. En Allemagne, on a découvert qu’une raison pour laquelle les jeunes immigrés sont sous-représentés dans les secteurs modernes de l’industrie en Rhénanie du Nord-Westphalie est due au fait que l’on recrute les enfants d’employés.

Le rapport français décrit comment certaines entreprises nationalisées ont recours à plusieurs méthodes pour donner la préférence à des Français, et l’une, très efficace, consiste à donner la priorité aux enfants d’employés. Dans les services publics, les postes à pourvoir sont dans un premier temps affichés à l’attention du personnel et sont déjà occupés par des membres de leur famille avant qu’il n’y ait publicité extérieure. Cette préférence pour les enfants d’employés est considérée comme un accord tacite en France, bien accepté et souvent encouragé par les syndicats. En Finlande, on estime que le recrutement par réseau interne et informel représente la méthode la plus importante, et les bureaux de recrutement sont informés pour approximativement moins de 30 % de tous les postes vacants. Cette pratique, habituelle dans d’autres pays, signifie que les minorités ethniques et les immigrés sont exclus du marché du travail.

Entreprises de travail intérimaire

Plusieurs rapports nationaux montrent comment quelques agences d’intérimaire coopèrent sans discuter avec les instructions des employeurs pour ne pas leur envoyer de membres des minorités ethniques. Des fonctionnaires de l’Agence danoise pour l’emploi ont informé officiellement un chercheur qu’ils respectent les vœux des employeurs qui précisent ne pas vouloir d’immigrés et de réfugiés. Le rapport français décrit que des messages déguisés sont insérés dans les offres d’emploi des fiches des agences de travail intérimaire et qui veulent dire en réalité “pas d’étrangers”. Des cadres de UK Careers Service, agence qui a pour tâche de trouver des emplois et des stages de formation pour les jeunes ayant terminé leur scolarité, a décrit des employeurs qui refusent l’entretien avec des jeunes d’origine asiatique en entendant leur nom ou qui précisent “Nous voulons un jeune Blanc”. La recherche montre également qu’au lieu de confronter des employeurs racistes beaucoup de conseillers d’orientation procèdent à des “filtrages” en décourageant sciemment des jeunes de

minorités ethniques qui cherchent une place dans une entreprise ou dans un programme quand ils soupçonnent qu'ils seront rejetés.

Témoignages des immigrés et des minorités ethniques

Les rapports montrent que la recherche sur l'expérience des immigrés eux-mêmes fournit des preuves supplémentaires de discrimination. S'il est difficile à un individu de justifier ses soupçons en matière de discrimination dans le recrutement, l'inégalité de traitement *sur le lieu de travail même* est plus visible pour la victime. Beaucoup de rapports décrivent comment les immigrés et les étrangers sentent qu'ils ne bénéficient pas des mêmes opportunités que leurs collègues blancs. Au Danemark, les étrangers estiment que la maîtrise ne leur donne pas le même niveau d'instruction que leurs collègues danois ; aux Pays-Bas, les chercheurs montrent que la discrimination existe en ce qui concerne l'avancement, l'emploi, les conditions de travail, la répartition des tâches. En Allemagne, des immigrés se sont plaints de discrimination en matière de formation et d'avancement, d'insultes et du fait qu'on attribue aux travailleurs plus âgés des postes plus faciles.

Des cas individuels de discrimination raciale évidente dans l'emploi attirent quelquefois l'attention du grand public grâce à des campagnes de groupes d'intérêt, de militants ou par les médias. Néanmoins, il y a un problème : dans les pays où il n'existe pas de structures juridiques efficaces, où les organisations antiracistes ne sont pas actives, où il n'y a pas de tradition de recherche dans ce domaine, ces affaires sont plus rarement signalées.

La discrimination et l'économie souterraine

Les rapports d'Italie, d'Espagne, du Portugal, de Grèce et d'Irlande montrent que puisque de nombreux Etats membres de l'UE sont des pays d'immigration relativement récents, leurs expériences en matière de discrimination sont variées du point de vue qualitatif. Comme ils ont été eux-mêmes pays d'émigration, ces pays comprennent la situation des immigrés et l'intolérance raciste dont ils ont souffert dans d'autres pays. Néanmoins, les nouveaux immigrés qui arrivent dans plusieurs de ces pays souffrent maintenant aussi de racisme et de discrimination sur le lieu de travail. Néanmoins, à la différence de certains pays qui ont plus

d'expérience en la matière, il n'y a pas de traditions bien ancrées, de mesures législatives et de mesures antidiscriminatoires dans ce domaine. Dans plusieurs de ces pays, il existe un pourcentage important de travailleurs sans papiers et "au noir".

Le problème de la discrimination dans ce contexte est différent de la manière dont il se pose dans d'autres pays d'Europe. Il s'agit de la surexploitation de grands nombres d'immigrés, qu'ils aient des papiers ou non, qui travaillent dans de mauvaises conditions ou soient clandestins, et dont les conditions de travail ne seraient pas tolérées par les ressortissants du pays, mais qu'il leur est impossible de refuser. Dans les pays où les immigrés sont ici depuis plus longtemps et où les problèmes de la "seconde génération" sont importants, on se préoccupe de l'exclusion injustifiée pour des raisons "raciales" ou ethniques d'immigrés et de minorités ethniques sur le lieu de travail, et du phénomène connexe de la surreprésentation des immigrés de minorités ethniques au chômage. En revanche, dans les pays de l'Europe du Sud, on préfère de beaucoup recruter des immigrés car ils coûtent moins cher et sont plus vulnérables, plus passifs, moins à même de résister à la surexploitation, qu'il s'agisse des horaires de travail ou des cadences. En Autriche, le régime juridique particulier propre aux immigrés les rend très intéressants pour les aux employeurs parce qu'ils sont forcés d'accepter des conditions de travail bien pires que celles tolérées par des Autrichiens. Dans ces conditions, les immigrés souffrent d'une double "discrimination positive" quand ils cherchent un emploi, et souffrent au travail de discrimination "négative" en ce qui concerne les conditions que les ressortissants du pays ne toléreraient pas. Les immigrés eux-mêmes cherchent rarement à faire connaître leur situation ; quelquefois, les syndicats démasquent les abus dans les médias, mais il existe peu de recherches de type universitaire sur les pratiques racistes et discriminatoires sur le lieu de travail.

Obstacles au progrès et options stratégiques



Non seulement les seize rapports nationaux recensent les témoignages sur l'inégalité, les handicaps et la discrimination, mais ils résument également les politiques nationales, syndicalistes de l'entreprise contre la discrimination. Les rapports nationaux montrent des faiblesses dans la législation existante contre la discrimination dans l'emploi dans de nombreux pays, et les problèmes en ce qui concerne la mise en oeuvre de mesures juridiques et administratives contre la discrimination. Il y a quelquefois absence de volonté politique au niveau national pour mettre en place la législation qui existe déjà. Une législation antidiscriminatoire faible ou mal appliquée a une conséquence : les employeurs sont rarement obligés d'adapter des mesures plus volontaristes telles que des codes de pratique ou d'action positive dans les pays où de telles mesures sont officiellement autorisées ou encouragées.

Les rapports nationaux soulignent l'existence de plusieurs problèmes (ils ne s'appliquent pas également à tous les pays européens étudiés).

1. Information et recherche insuffisantes sur le marché du travail chez les immigrés et les minorités ethniques, et sur l'existence de la discrimination.

2. Existence d'un racisme manifeste vis-à-vis des immigrés et des minorités ethniques, exclusion raciste flagrante en ce qui concerne les opportunités d'emploi.
3. Pratiques de la discrimination indirecte au travail, y compris le recrutement de membres de la famille et critères informels d'"acceptabilité".
4. Ignorance générale et manque de sensibilisation aux problèmes du racisme et de la discrimination de la part de nombreux employeurs et syndicalistes.
5. Hostilité et malentendus de la part des employeurs et des syndicats en ce qui concerne les politiques d'égalité des chances et d'égalité de traitement, les pratiques non-discriminatoires, les idées fausses sur la nature du racisme et de la discrimination.
6. Idéologies variées de résistance aux mesures antidiscriminatoires. Elles s'inspirent de théories économiques ou du marché, de politiques raciales et ethniques opposées à des mesures de caractère universaliste.
7. Faiblesses de la législation contre la discrimination dans de nombreux pays, et problèmes en ce qui concerne l'application de mesures juridiques et administratives contre la discrimination. Quelquefois, absence de volonté politique au niveau national pour appliquer la législation.
8. Absence de droits sociaux, économiques et politiques chez les "nouveaux arrivés" et effets connexes de la "discrimination officielle" qui exclut les étrangers de certains emplois.
9. Absence de mesures antidiscriminatoires au niveau de l'Union européenne.
10. Développements plus généraux qui sapent les progrès accomplis contre les mesures antidiscriminatoires, telles que l'extension du travail clandestin, du chômage structurel, etc.

Les problèmes et les obstacles sont les suivants :

- facteurs qui débouchent sur la discrimination contre les immigrés et les minorités ethniques
- obstacles à l'adoption de mesures antidiscriminatoires

- ❑ obstacles à la mise en oeuvre efficace de mesures antidiscriminatoires après leur adoption.

Certains de ces problèmes peuvent être résolus si l'on améliore les politiques sociales. D'autres, il faut être réaliste, ne peuvent être que partiellement résolus ; ce grand problème va peut-être au delà de l'idée politique débattue dans le présent rapport.

Domaines d'action

The right side of the page features a vertical strip with a light gray background. It contains several silhouettes of people in professional attire, including men in suits and women in business dresses, walking in various directions. The silhouettes are semi-transparent and overlap, creating a sense of movement and a busy office environment.

Les rapports nationaux montrent que les rapports nationaux fonctionnent de plusieurs manières et à des niveaux divers. Certaines actions doivent être entreprises au niveau de l'Union européenne, d'autres au niveau des Etats membres. Le rapport conclut qu'il existe huit grands domaines d'action :

1. Amélioration des droits des ressortissants de pays tiers.
2. Directive de l'UE sur la discrimination raciale.
3. Mise au point au niveau de l'Union européenne d'un code de pratique.
4. Actions des Etats membres sur les droits de la citoyenneté.
5. Législation antidiscriminatoire au niveau des Etats membres.
6. Mesures volontaristes contre la discrimination de la part des employeurs et des syndicats.
7. Supplément d'information et de recherche.
8. Protection générale au niveau de l'emploi.

1. AMELIORATION DES DROITS DES RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS

Le premier problème est celui du statut anormal des ressortissants de pays tiers dans l'UE, la discrimination et l'inégalité qui s'ensuit. Il y a maintenant une force de travail à deux niveaux : l'une qui a le droit de travailler n'importe où dans l'UE et l'autre qui est limitée à un seul pays de l'UE. Le fossé entre les ressortissants de l'UE et ceux de pays tiers qui ont légalement le droit de résider dans le pays s'élargira à mesure que les opportunités se multiplieront sur le marché unique de l'UE du point de vue de l'emploi, de la vie économique et des activités culturelles, mais les ressortissants de pays tiers ne pourront pas se déplacer pour en tirer profit. Les rapports nationaux donnent de nombreux exemples de ce genre d'inégalité. Il est important que les non-ressortissants jouissent à part entière des droits en matière d'emploi et de mobilité dans l'Union européenne.

2. DIRECTIVE DE L'UE SUR LA DISCRIMINATION RACIALE

Le rapport montre les problèmes qui découlent de la grande variété des législations antidiscriminatoires entre Etats membres. Selon le pays, les mesures de lutte contre la discrimination varient selon leur efficacité et leur importance et dans certains cas sont pratiquement inexistantes. La mise au point de lois et la lutte contre la discrimination raciale dans l'emploi varient énormément selon de nombreux Etats membres, et dans certains cas la protection est totalement insuffisante. Il est peu vraisemblable que les Etats membres vont introduire des mesures vraiment efficaces à moins qu'ils n'y soient encouragés par une directive européenne. Cette directive préciserait les objectifs communs à réaliser par le biais d'une législation, en laissant à chaque gouvernement le soin de régler ses propres problèmes.

Les obligations de la directive sur l'égalité de traitement ont fait que tous les pays de l'UE ont introduit une législation pour garantir l'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le marché de travail. Il faudrait agir de même en ce qui concerne la discrimination raciale.

3. MISE AU POINT D'UN CODE DE PRATIQUE AU NIVEAU DE L'UE

Comme le décrit le rapport principal, des codes de bonne pratique contre la discrimination dans l'emploi sont utilisés à l'heure actuelle au Royaume-Uni

et aux Pays-Bas. Ils indiquent des orientations pour aider les employeurs et autres intéressés à comprendre la loi, définissent les politiques qui peuvent être mises en oeuvre pour aider à éliminer la discrimination raciale et renforcer l'égalité des chances sur le lieu de travail. Un code peut donner les orientations pratiques pour expliquer les implications des législations antidiscriminatoires, recommander des mesures pour limiter les inégalités qui pourraient se produire.

Afin d'encourager l'adoption d'un tel code dans les Etats membres, l'UE pourrait mettre sur pied un code de pratique pour lutter contre la discrimination raciale dans l'emploi, semblable à celui contre le harcèlement sexuel. Ce code porterait sur tous les problèmes d'emploi, le recrutement, la sélection, les opportunités de formation et d'avancement, les procédures disciplinaires en cas de harcèlement raciste, les procédures de licenciement (économique, faute professionnelle, etc.), et en tenant compte des besoins culturels et religieux. Ce code encouragerait les organisations à adopter une politique d'égalité des chances et une formation antidiscriminatoire pour le personnel. Les codes pourraient être variés pour intéresser particulièrement les syndicats et les agences intérimaires comme ceci se fait aux Pays-Bas.

Jusqu'ici, les partenaires sociaux n'ont pu se mettre d'accord sur un code de pratique commun. Dans un premier temps, au sommet du dialogue social de Florence (octobre 1995), ils ont approuvé une "Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et de la promotion de l'égalité de traitement au lieu de travail". Elle définit une gamme de modalités qui ont contribué à la prévention de la discrimination raciale au lieu de travail, ainsi que des approches possibles pour évaluer les progrès accomplis par ces mesures. Les partenaires sociaux chercheront à utiliser cette déclaration pour sensibiliser leurs membres à ces problèmes.

4. ACTIONS DES ETATS MEMBRES SUR LES DROITS EN MATIERE DE NATIONALITE

Dans ces pays, il n'est pas facile de se faire naturaliser, et certaines inégalités dans l'emploi sont inacceptables, surtout en ce qui concerne les individus nés de parents immigrés dans un pays de l'UE et bénéficiant du statut de résident. Il est difficile de parler de mesures contre le racisme et la discrimination quand un obstacle qui bloque la situation est représenté par

le statut juridique de la population d'origine immigrée. Dans de nombreux Etats membres, la naturalisation n'est pas facile. Néanmoins, le grand problème n'est pas seulement celui d'accès à la nationalité mais d'accès à la *double* nationalité. Même lorsque des travailleurs étrangers qui ont le droit de résider dans ce pays ne veulent pas devenir des citoyens naturalisés de la nouvelle société dans laquelle ils vivent, on pourrait leur accorder un nouveau statut de nationalité semblable à celui de la double nationalité, leur permettant de jouir de tous les droits de la nationalité dans leur pays de résidence, y compris le droit de participer aux élections législatives. Dans certains pays, les règles font qu'il est difficile à des immigrés de "deuxième génération" d'être considérés comme égaux sur le marché du travail. Il faut éliminer ces discriminations de caractère juridique, comme premier pas vers l'égalité de traitement des travailleurs immigrés, avant que d'autres mesures discriminatoires ne soient vraiment efficaces.

5. LEGISLATION ANTIDISCRIMATOIRE AU NIVEAU DES ETATS MEMBRES

Les *conventions* internationales sur la discrimination raciale, comme la Convention 111 de l'OIT, n'ont d'effets importants que si elles débouchent sur des *législations* nationales sur la discrimination. Dans le droit du pays, il faut d'abord que la discrimination raciale devienne une infraction criminelle ou au civil. La législation doit comprendre en même temps une interdiction formelle de la discrimination sous toutes ses formes en même temps qu'une politique effective de poursuites judiciaires. Voici des éléments d'action législative contre la discrimination sur le lieu de travail qui constituent autant de possibilités. La législation pourrait :

- rendre illégale la discrimination à tout stade du recrutement pour des raisons de couleur, de "race", de nationalité, d'origine ethnique, nationale et de religion.
- interdire toute publicité qui indique qu'un employeur a l'intention de se livrer à des manoeuvres discriminatoires pour les raisons indiquées ci-dessus.
- rendre illégale la discrimination contre les employés en ce qui concerne leur contrat de travail ou les opportunités de formation et d'avancement.

- ❑ rendre illégale “la pression exercée sur un autre pour pratiquer la discrimination”, c’est-à-dire pousser une autre personne à accomplir un acte illégal de discrimination.
- ❑ interdire les insultes racistes illégales, le harcèlement, les menaces, l’intimidation et les mauvais traitements.
- ❑ protéger contre la persécution les individus qui déposent une plainte pour raisons de discrimination ou donner des informations lors d’un procès intenté par un tiers.
- ❑ donner à chaque victime le droit de s’adresser directement aux tribunaux pour demander justice contre la discrimination illégale.
- ❑ faire que les attaques racistes, le harcèlement, la propagande et l’incitation à la haine raciale soient considérés comme des infractions criminelles.

Il est également important que les législations reconnaissent les différences entre discrimination directe et indirecte.

L’importance d’une agence

Lorsque les individus n’ont pas suffisamment accès aux tribunaux, les instruments juridiques adoptés par les Etats membres représentent une restriction fondamentale. Les mesures antidiscriminatoires ne peuvent pas être efficaces sans une gamme d’instruments mise en oeuvre, y compris la création d’une agence appuyée par les institutions juridiques et le gouvernement central pour remplir des fonctions consultatives et judiciaires. L’existence d’une agence montre bien la ferme intention d’un pays de traiter les problèmes de discrimination et les progrès accomplis. Dans plusieurs pays, les gouvernements ont créé des agences chargées d’appliquer la loi pour intenter des poursuites judiciaires et aider les plaideurs, facteur très important lorsque les individus n’ont ni les ressources ni les connaissances pour porter plainte. L’agence pourrait avoir un rôle éducatif et des pouvoirs reconnus d’enquête avec la possibilité d’aller en justice. Elle pourrait avoir aussi l’autorisation de préparer des codes de bonne pratique en conseillant les employeurs sur les mesures à prendre pour éviter la discrimination.

“Contract Compliance”

La législation d'un Etat peut faire en sorte que la lutte contre la discrimination soit poursuivie par action administrative telle que le “contract compliance” : le gouvernement ou les pouvoirs publics encouragent les entreprises et agences qui fournissent des biens et des services à respecter des critères minimaux sur les contrats de travail, y compris l'égalité des chances. Les Etats-Unis et le Royaume-Uni montrent que le “contract compliance” peut grandement améliorer les pratiques en matière d'égalité des chances chez les entreprises concernées. Les gouvernements et les collectivités locales sont dans une très bonne position pour encourager l'expansion de bonnes pratiques en raison de leur très gros pouvoir d'achat.

6. MESURES VOLONTAIRES CONTRE LA DISCRIMINATION

En plus des lois contre la discrimination, il est nécessaire de susciter des initiatives au niveau social contre le racisme et la discrimination, y compris des programmes d'égalité des chances, des codes de pratique, des actions positives, des services d'information et de formation. On peut avoir recours à la loi non seulement pour interdire, mais pour permettre, encourager et faciliter. La loi peut encourager les organisations à susciter des actions volontaires, comme par exemple adopter des politiques d'égalité des chances.

Politiques d'égalité des chances

Les lois contre la discrimination doivent s'appuyer sur des politiques d'égalité des chances mises en oeuvre au lieu de travail. Une politique d'égalité des chances consiste en une série de procédures et d'objectifs adoptés par une organisation, qui devraient être résumés dans des déclarations officielles et connus de tous les employés. Une politique d'égalité des chances pourrait comprendre les éléments suivants :

- audit des employés de minorités ethniques.
- suivi ethnique des candidats.
- objectifs en matière d'égalité lors du recrutement.
- objectifs en matière d'égalité pour le recrutement des cadres supérieurs.

- campagnes de recrutement pour encourager les candidats de minorités ethniques.
- formation de “recruteurs” et de “sélectionneurs” pour éviter la discrimination raciale.
- mesures d’action positive pour encourager les candidats de minorités ethniques.
- formation en action positive pour les employés des minorités ethniques.
- procédures contre le harcèlement racial.

Suivi ethnique

Le suivi ethnique comprend la collecte de statistiques sur l’origine ethnique de tous les employés et en formation afin de définir le profil ethnique de la force de travail dans l’organisation et de comparer ses progrès avec ceux du personnel blanc. Le suivi de la force de travail et des décisions prises lors du recrutement, de la sélection, de l’avancement et des licenciements, joue un rôle important en cas de discrimination directe et indirecte. Ces statistiques peuvent révéler une pratique discriminatoire involontaire et aider les employeurs à traiter les problèmes en examinant les pratiques adoptées, assurer une formation spéciale pour améliorer la sensibilisation et lancer de nouvelles techniques pour mettre au point des stratégies plus justes. Le profil ethnique de la force de travail constitue une référence pour comparer les progrès accomplis. Aux Etats- Unis, les entreprises découvrent les avantages du suivi, surtout parce que la collecte de données permet de systématiser le recrutement ainsi que les procédures et les critères de sélection qui seraient autrement inexistants.

Action positive

L’action positive ne doit pas seulement attaquer la discrimination ; elle comprend également des mesures pour éliminer les causes de la sous-représentation en ayant recours à des ressources supplémentaires pour encourager les membres de groupes sous-représentés à la recherche d’un emploi. Dans quelques Etats membres, on trouve des exemples de mesures d’action positive qui pourraient être adoptés. Ils comprennent des

campagnes de recrutement qui ciblent des zones de minorités ethniques ou la publicité dans les publications destinées aux minorités ethniques. Les rapports nationaux montrent que l'on confond encore dans certains cas "action positive" et "discrimination positive". Des employeurs peuvent encourager l'intérêt de ceux qu'ils cherchent à recruter ou prendre d'autres mesures positives, mais ne devraient choisir les candidats que sur la base de leurs aptitudes. Cette stratégie est différente de celle des quotas et représenterait une discrimination positive. Fixer un quota pour les minorités ethniques comprendrait presque sûrement une sélection sur la "race" plutôt que sur le mérite, ce qui ne serait pas souhaitable. Aux Pays-Bas, la loi permet le traitement préférentiel d'un candidat appartenant à une minorité si les qualifications exigées pour un emploi sont suffisantes ou égales. Néanmoins, cela ne veut pas dire que l'on va réduire les critères du poste à pourvoir afin de recruter les candidats d'une minorité, ce qui serait considéré comme une "discrimination positive" inacceptable.

Objectifs en matière d'égalité

Il s'agit d'un chiffre d'employés de minorités ethniques que les employeurs chercheraient à atteindre à une date donnée, à la fois par l'action positive et des mesures afin d'éliminer la discrimination directe et indirecte. Ces objectifs peuvent se rapporter à des pourcentages ou des statistiques de groupes sous-représentés dans certains emplois et certains échelons, définis par rapport au pourcentage de la population de minorités ethniques dans une zone ou un marché du travail donné. Quand une organisation recrute des diplômés universitaires pour des postes de haut niveau, la cible pourrait être le marché du travail au niveau national. Ces objectifs ne sont pas des quotas, et on ne doit pas prendre de décisions basées sur la sélection discriminatoire.

Formation antidiscriminatoire

Les rapports nationaux montrent qu'une grande ignorance existe en ce qui concerne l'emploi des immigrés de minorités ethniques, ainsi que la discrimination dont ils souffrent. La formation antidiscriminatoire peut faire partie d'activités de sensibilisation sur ce problème, et elle est reconnue comme un instrument important qui fait partie d'une gamme de techniques

pour éliminer la discrimination contre les immigrés et les minorités ethniques. Alors que la formation pour l'action positive transmet des connaissances et des savoir-faire aux individus pour améliorer leurs propres opportunités, la formation antidiscrimination vise ceux qui peuvent affecter les opportunités d'autres ; elle cherche à réduire la discrimination en fournissant savoir-faire et connaissances ou en modifiant des attitudes et des pratiques. Il existe de nombreux types de formation antidiscriminatoire. Voici quelques aspects de cette formation :

- communiquer une information culturelle afin d'éviter les malentendus au travail.
- faire prendre conscience aux intéressés du racisme qui sous-tend leurs propres attitudes et leur comportement et les aider à mettre au point des stratégies.
- sensibiliser les intéressés à l'histoire et aux mécanismes du racisme et de la discrimination, les aider à mettre au point des stratégies pour s'opposer à l'injustice raciale.
- développer des savoir-faire et des pratiques de travail pour éliminer la discrimination dans la gestion du personnel.
- expliquer le rôle d'un programme d'égalité des chances dans une entreprise et les devoirs qu'il impose aux individus.
- expliquer la législation antidiscriminatoire et ses implications pour l'organisation et les individus.

Les arguments de l'entreprise en faveur de l'égalité des chances

Les mesures suggérées ci-dessus destinées aux employés peuvent être qualifiées de "volontaires", dans ce sens que même si elles étaient prévues dans le droit, elles ne seraient pas contraignantes. Néanmoins, de nombreux employeurs appliquent ces mesures, peut-être pour des raisons de justice sociale ou éviter des problèmes sociaux plus généraux. Certains employeurs sont motivés par des préoccupations morales et sociales en ce qui concerne les tensions du tissu social, tensions qui peuvent découler d'une exclusion injustifiée qui bloque les chances d'une section de la collectivité. Néanmoins, la mise en oeuvre de ces mesures n'est pas nécessairement

altruiste. On reconnaît que l'égalité des chances peut comporter certains avantages. Par exemple :

- si des individus qualifiés sont bloqués sur un marché secondaire du travail caractérisé par la sous-qualification et de mauvaises conditions de travail, on observera une utilisation inefficace des ressources humaines et un gaspillage des talents.
- si les travailleurs sont employés en dessous de leur capacité, on débouchera peut-être sur une mauvaise motivation et une faible productivité.
- les immigrés constituent en général une population jeune et dans certains marchés locaux du travail, ils constituent une proportion de plus en plus importante de jeunes ayant terminé leur scolarité. Par conséquent, l'employeur qui présente une image négative à des jeunes des minorités ethniques aura peut-être du mal à recruter une force de travail jeune et compétente.
- Un programme d'égalité des chances bien géré qui comprend un suivi précis de la force de travail et des nouveaux arrivés peut donner des aperçus nouveaux et utiles sur la gestion des ressources humaines de l'entreprise.
- si les employeurs ne recrutent pas de minorités ethniques dans une région variée du point de vue culturel, ils perdront l'occasion d'attirer des clients potentiels.
- il existe un risque de mauvaise publicité si une organisation est soupçonnée de pratiquer la discrimination raciale ; si une politique d'égalité des chances est couronnée de succès, elle peut être excellente pour l'image de l'entreprise, mais une affaire de discrimination devant les tribunaux peut l'altérer gravement.

S'il est vrai que l'employeur bénéficie d'avantages évidents lorsqu'il met en oeuvre des mesures d'égalité des chances, si dans certains Etats membres des employeurs les ont adoptées de plein gré, il est également vrai que leur adoption généralisée est peu probable si des mesures juridiques ne les encouragent pas plus avant. Même dans des pays comme le Royaume-Uni et les Pays-Bas, il existe relativement peu de motivations pour encourager les employeurs à adopter de bonnes pratiques dans ce domaine, ne serait-ce que

pour éviter la discrimination illégale. Il existe donc de bons arguments pour imposer des critères plus draconiens aux employeurs et appliquer des mesures d'égalité des chances.

Recommandations pour les syndicats

Les syndicats ont un rôle particulier à jouer dans l'intégration des travailleurs immigrés sur le lieu de travail et dans la société en général. Les syndicats doivent adopter des mesures spécifiques pour lutter contre le racisme et la discrimination. Elles pourraient inclure :

- ❑ des programmes éducatifs des syndicats pour lutter contre le racisme et la discrimination. Ils ne devraient pas seulement porter sur les problèmes de l'extrême-droite - ils devraient également chercher à renforcer la sensibilisation sur la discrimination sur le lieu de travail et dans les syndicats et susciter des mesures pour surmonter ce problème.
- ❑ adoption d'une politique d'égalité des chances et d'un code de bonne pratique en ce qui concerne le rôle du syndicat en tant qu'employeur qui doit également veiller aux intérêts de ses membres.
- ❑ volonté d'agir avec rigueur en ce qui concerne les plaintes de discrimination raciale, y compris la volonté d'aider les victimes jusqu'au tribunal du travail.
- ❑ procédures pour traiter la persécution raciale sur le lieu de travail, volonté de prendre des mesures disciplinaires contre les adhérents coupables d'actions racistes.
- ❑ volonté de lutter contre la propagande raciste, y compris la participation à des manifestations et des campagnes nationales pour sensibiliser le public.
- ❑ documentation syndicale dans les langues des minorités ethniques si nécessaire, et peut-être des informations plus générales en ce qui concerne le recrutement et la réglementation hygiène et sécurité.
- ❑ encourager les employeurs à adopter des mesures antidiscriminatoires comme par exemple l'insertion de clauses sur l'égalité des chances dans les conventions collectives, mettre en oeuvre des mesures volontaires comme des codes de pratique, des procédures de recrutement et d'avancement, etc.

- ❑ encourager les immigrés non seulement à adhérer aux syndicats, mais également à assumer des responsabilités syndicales, oeuvrer pour limiter les obstacles qui empêchent les travailleurs émigrés et de minorités ethniques d'assurer des fonctions syndicales.

En général, les syndicats ne devraient pas limiter leurs activités au lieu de travail, mais se préoccuper également de la situation plus générale des travailleurs immigrés dans la société. Les syndicats européens estiment qu'il est important de garantir les droits et la protection de tous les travailleurs, y compris les immigrés sans papiers. Le rapport montre que les mesures formelles contre la discrimination sont sapées par le marché du travail illégal. Les syndicats devraient donc en priorité protéger les travailleurs sur le marché illégal du travail, y compris les travailleurs sans papiers.

7. UN SUPPLEMENT D'INFORMATION ET DE RECHERCHE

Le rapport décrit comment les rapports nationaux ont été entravés par des statistiques nationales incomplètes, et plus particulièrement par le manque de recherche sur les expériences des travailleurs immigrés dans l'emploi et la discrimination. Dans plusieurs des quinze Etats membres, il y a relativement peu ou pas du tout de recherche dans ce domaine, la sensibilisation aux pratiques discriminatoires est limitée, et par conséquent il a y peu de débats sur leurs implications en ce qui concerne l'exclusion sociale. On accepte l'idée selon laquelle "il n'y a pas de problème ici", la recherche est donc peu encouragée, et cette absence renforce les idées selon lesquelles il n'y a pas de problème. Quelques rapports précisent que tant qu'on n'aura pas défini et débattu une meilleure prise de conscience en ce qui concerne les problèmes de discrimination et d'exclusion, les stratégies sociales contre l'exclusion ne progresseront pas.

Il est important de sensibiliser le public par des études approfondies sur les expériences des ressortissants étrangers d'origines ethniques différentes, y compris ceux qui travaillent peut-être clandestinement. Dans de nombreux pays, les statistiques officielles ne donnent des informations que sur les ressortissants de pays étrangers, mais une fois que les immigrés et réfugiés sont naturalisés, ils sont encore victimes de discrimination raciale. Lorsque les statistiques officielles sont insuffisantes, les chercheurs jouent donc un rôle important pour combler certaines lacunes en procédant à des enquêtes

spécifiques. Il faudra également faire des recherches sur la condition des immigrés dans les entreprises et les syndicats avant que de nombreux secteurs dans ces organisations ne soient convaincus de la nécessité de mesures antidiscriminatoires. Une fois que des mesures d'égalité des chances et contre la discrimination auront été adoptées, il sera nécessaire de procéder à des études de cas sur les organisations qui les ont mises en oeuvre afin de faire connaître des exemples de bonne pratique.

Dépistage de la discrimination

Comme on l'a déjà dit dans ce rapport, des indicateurs statistiques sur l'inégalité ne sont pas suffisants. D'autres types de recherche sont nécessaires. Le dépistage de la discrimination, lorsque des individus d'origine ethnique et dotés de mêmes qualifications font acte de candidature, constitue une technique inestimable pour déceler le niveau de discrimination. Même si le Bureau international du travail (BIT) étend son programme de dépistage et de discrimination, cette technique n'existe pas, et dans de nombreux pays, ce genre d'activité est nécessaire comme une des premières étapes au sein d'un programme de recherche.

Recherche qualitative

Le dépistage de la discrimination tel qu'il est appliqué par le BIT est efficace et constitue une première étape importante, mais il est limité en ce qui concerne les explications qu'il fournit. Il montre bien l'existence du problème, mais donne peu d'aperçus sur les processus qui le sous-tendent. La recherche qualitative peut compléter les recherches déjà entreprises en examinant dans le détail les attitudes, les motivations et les pratiques des acteurs clés du marché du travail, dont les employeurs, les syndicalistes et les travailleurs immigrés eux-mêmes. La recherche peut mettre en lumière les pratiques qui sur le marché du travail contribuent à l'exclusion des immigrés et des minorités ethniques, même si elles ne sont pas motivées par le racisme ou intentionnellement discriminatoires.

Recherche sur le marché clandestin du travail

Le problème de la discrimination et du marché clandestin du travail est qualitativement différent des problèmes de discrimination dans l'emploi et

de la “seconde génération” débattus dans plusieurs pays de l’UE. Néanmoins, ces deux problèmes sont liés. Le marché du travail informel sape les mesures discriminatoires, crée une classe de travailleurs qui ne peuvent bénéficier de la protection de ces mesures. Les rapports nationaux montrent combien il est difficile de découvrir dans le détail la surexploitation dont souffrent les travailleurs immigrés. Ces derniers dénoncent rarement ces pratiques, souvent parce qu’ils n’ont pas de papiers. C’est pourquoi des recherches supplémentaires sont nécessaires. Des recherches qualitatives devraient dénoncer ces pratiques au grand jour. Il faudrait entreprendre des recherches ethnographiques approfondies sur les travailleurs clandestins pour bien décrire comment ces personnes occupent ces tâches, le fonctionnement des réseaux informels, les rapports entre le marché du travail formel et informel.

Echange international d’informations

Il devrait y avoir des échanges internationaux d’expériences sur les programmes tels que la nationalité, la législation antidiscriminatoire, les expériences de politiques d’égalité des chances, etc. Cette coordination serait garantie par les organisations internationales qui pourraient organiser ces échanges d’information au niveau européen. Les cadres supérieurs, moyens et subalternes d’entreprises et de syndicats devraient rencontrer leurs homologues d’autres pays pour échanger de bonnes et de mauvaises expériences dans ce domaine. Par exemple, des réunions de directeurs du personnel de niveau européen pourraient être organisées ; les cadres supérieurs d’entreprises dotées d’une politique d’égalité des chances informeraient leurs collègues des avantages de ces politiques et des problèmes qui se posent. L’Union européenne et les initiatives lancées par la Commission européenne ou autres institutions européennes peuvent grandement faciliter ces activités.

8. PROTECTION GENERALE DE L'EMPLOI

Même en prenant les meilleures mesures, la loi et la pratique en matière d’antidiscrimination n’auront qu’un impact limité en ce qui concerne la dégradation du travail. La protection antidiscriminatoire ne peut être efficace que dans le contexte de normes minimales et raisonnables de

protection de l'emploi. Au niveau de l'UE, ce problème a déjà été traité par le biais de la Charte sociale et du chapitre social du Traité de Maastricht.

Même dans un pays doté d'une bonne législation antidiscriminatoire, si les critères de protection générale de l'emploi ne sont pas suffisants, les mesures antidiscriminatoires sont souvent ébranlées dans la pratique. Dans certains pays dotés de bons critères en matière de protection de l'emploi, ils bénéficient aux travailleurs immigrés aussi bien qu'aux nationaux, mais si les mesures antidiscriminatoires sont absentes ou faibles, la force de travail composée d'immigrés et de minorités ethniques ne trouvera pas de protection contre des handicaps supplémentaires dont ne souffrent que les minorités visibles. Il est clair que deux éléments sont nécessaires ici : des mesures générales de protection de l'emploi, et des mesures antidiscriminatoires plus spécifiques dans tous les Etats membres de l'UE. S'il n'y a pas de normes élevées de protection de l'emploi, l'existence de lois antidiscriminatoires renforcera les scissions : seuls ceux assurés de postes relativement stables et de la protection d'un syndicat pourront défendre leurs droits. Les travailleurs plus vulnérables et défavorisés qui ont des emplois marginalisés et qui ont le moins la possibilité d'en appeler aux tribunaux trouveront que la législation antidiscriminatoire est presque inutile.

Il existe un danger, celui d'un fossé qui se creuserait entre ceux qui ont un emploi relativement bien payé et stable et ceux totalement exclus du marché du travail, à la périphérie du marché du travail et qui occupent des emplois précaires ou "atypiques". Si ce fossé s'élargit, il débouchera sur une "société duale". Un rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail souligne que les Européens sont confrontés à un choix entre une société duale et une société active :

Une société "*duale*" dans laquelle la richesse est créée par une force de travail très qualifiée, qui utilise des équipements basés sur les technologies de pointe ; les revenus sont alors transférés vers les non-actifs, par le biais des cotisations sociales qui constituent la base d'une certaine justice sociale.

Une société "*active*" qui se caractérise par une distribution plus vaste des revenus, distribution réalisée par des moyens autres que les transferts de sécurité sociale et dans lequel chacune estime qu'elle peut contribuer, non

seulement à la production, avec tous ceux qui veulent travailler et avoir une chance raisonnable de travailler, mais également par la participation à la vie et au développement de la société.

On peut dire qu'une "*société duale*" a peu de chances d'être cohésive au niveau social. Cela veut dire que certains citoyens seront condamnés à de longues périodes (peut-être pour toujours) de potentiel non réalisé au mieux et de pauvreté au pire. La société duale entraînera également une dégradation permanente de la compétitivité économique de l'Europe, car la disparition de la cohésion sociale entraîne des coûts. C'est pourquoi il faut choisir la "*société active*". "Elle seule peut être cohésive au point de vue social, et elle donne un sens à ce terme : c'est une société qui cherche à réduire les inégalités engendrées par les déséquilibres sociaux et économiques, non seulement par des transferts de sécurité sociale, mais en permettant à tous de participer". Lorsqu'un marqueur de ce dualisme devient l'ethnicité ou la couleur de la peau, alors les conséquences sociales d'une "société duale" sont encore plus graves. Une manière d'aider à l'accès à l'emploi, à la participation dans le développement de la société l'accès de tous les groupes est de passer par des mesures antidiscriminatoires de caractère contraignant ou volontaire débattues dans ce rapport.

Appendice



Les 16 rapports nationaux ont été rédigés par les personnes et les institutions suivantes :

Allemagne

Nora Räthzel, Institut für Migrations- und Rassismusforschung e.V., Hamburg

Autriche

August Gächter, Institut für Höhere Studien, Vienne

Belgique

Albert Martens, Katholieke Universiteit Leuven

Danemark

Jan Hjernø, Danish Centre for Migration and Ethnic Studies, Sydjysk Universitetscenter, Esbjerg

Espagne

Lorenzo Cachón-Rodríguez, Departamento de Sociología, Universidad Complutense de Madrid

Finlande

Elina Ekholm, Maarit Pitkänen, University of Helsinki Vantaa Institute for Continuing Education

France

Véronique de Rudder, Maryse Tripier, François Vourc'h, Unité de Recherche Migrations et Société, Université de Paris 7

Grèce

Rossetos Fakiolas, National Technical University, Athènes

Irlande

NEXUS Research Cooperative, Dublin

Italie

Giovanna Campani, Université de Florence ; Giovanni Mottura, Université de Modène ; Francesco Carchedi, PARSEC, Rome ; Enrico Pugliese, Université de Naples

Luxembourg

Serge Kollwelter, Association de soutien aux travailleurs immigrés, Luxembourg

Norvège

Jon Rogstad, Institutt for samfunnsforskning, Oslo

Pays-Bas

Mitzi Gras, Frank Bovenkerk, University of Utrecht

Portugal

Maria Leonor Palma Carlos, Genoveva Calvão Borges, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento, Lisbonne

Royaume-Uni

John Wrench, David Owen, Centre for Research in Ethnic Relations, University of Warwick

Suède

Maritta Soininen, Mark Graham, Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms Universitet

On peut se procurer des exemplaires des rapports nationaux à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

Téléphone : (+353) 1 204 3100 Télécopie : (+353) 1 282 6456

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

**LA PREVENTION DU RACISME SUR LE LIEU DE TRAVAIL DANS L'UNION
EUROPEENNE**

Résumé

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

1996 – 40 p. – 14,8 x 21 cm

ISBN 92-827-7111-3

Prix au Luxembourg, TVA exclue : ECU 7

La Fondation a pour mission de contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail par une action visant à développer et à diffuser les connaissances propres à aider cette évolution. Dans cette perspective, les tâches de la Fondation sont de développer et d'approfondir, à la lumière de l'expérience pratique, les réflexions sur l'amélioration du milieu de vie et des conditions de travail à moyen et à long terme et de déceler les facteurs de changement (Règlement du Conseil [CEE] no 1365/75 du 26 mai 1975, article 2).



**Fondation européenne
pour l'amélioration des conditions
de vie et de travail**

Loughlinstown, Dublin 18,
Irlande
Tél: +353 1 204 3100
Fax: +353 1 282 6456

La prévention du racisme sur le lieu de travail

- Résumé

Cette brochure résume les conclusions des rapports nationaux de tous les Etats membres de l'Union européenne et de la Norvège sur la prévention du racisme sur le lieu de travail. Elle examine la situation présente sur le marché du travail en ce qui concerne la discrimination contre les travailleurs migrants et les minorités ethniques ; elle offre une gamme d'initiatives qui pourraient déboucher sur la prévention de la discrimination du racisme sur le lieu de travail.

Prix au Luxembourg TVA exclue : ECU 7



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L- 2985 Luxembourg

