

Les mesures contre les discriminations dans le monde du travail en Europe

John Wrench

*Observatoire européen
des phénomènes racistes et xénophobes
(EUMC) - Vienne*

Depuis les années soixante-dix, la plupart des pays européens connaissent des taux de chômage systématiquement bien plus élevés chez les immigrés¹ et les minorités d'origine extra-européenne. C'est le cas, de façon particulièrement notable, pour la «deuxième génération», née en Europe ou qui y a reçu la grande partie de son éducation. Les raisons de l'exclusion des immigrés et des minorités du marché du travail, ainsi que leur surreprésentation dans les emplois précaires et «atypiques» sont nombreuses. Souvent, ils ne vivent pas dans les bons quartiers et sont éloignés des pôles de création d'emploi ; de surcroît, à leur sortie du système scolaire, les jeunes sont souvent moins qualifiés que leurs pairs. Cependant, ils souffrent aussi d'autres exclusions, quel que soit leur niveau de qualification. Dans plusieurs pays, ils sont victimes des formes d'exclusion légale qui existent sur certains secteurs du marché du travail, à cause de lois restrictives portant sur la citoyenneté ; et partout ils sont menacés par une exclusion plus «informelle», qui est la conséquence d'une discrimination «raciale» ou ethnique.

Les mesures contre les discriminations «raciales» ou ethniques peuvent être classées en six grandes catégories² :

1. Les normes et les programmes internationaux – ex. les directives de l'Union Européenne, les conventions de l'Organisation internationale du travail.

¹ Note de l'éditeur : là où la langue française dit «immigré», la langue anglaise dit en fait «immigrant».

² Ces catégories ont été élaborées lors de la réunion au sommet de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la réalisation de l'égalité des chances dans le monde du travail, qui s'est tenue à Genève les 8-11 mars 2000.

2. Les mesures législatives et légales au plan national – ex. les législations nationales contre les discriminations.
3. Les mesures administratives – ex. la vérification de la conformité des contrats par les autorités locales.
4. Les initiatives institutionnelles – ex. les politiques d'égalité des chances.
5. L'action collective – ex. les initiatives des syndicats, les actions des organisations d'immigrés.
6. L'action politico-éducative – ex. les campagnes d'éducation de la population.

Les mesures législatives au niveau national – relevant de la catégorie 2 – sont influencées par les mesures internationales telles que les directives de l'Union Européenne contre les discriminations. La directive visant à mettre en œuvre l'égalité de traitement quelle que soit l'origine raciale ou ethnique est entrée en vigueur en l'an 2000 ; en conséquence, les États membres ont jusqu'à juillet 2003 pour la répercuter dans leur législations nationale. Il reste que les interdictions légales au niveau national, bien que nécessaires, ne suffisent pas à résoudre le problème. Elles créent un contexte propice aux actions menées au niveau d'organisations ou de firmes particulières – celles de la catégorie 4. Bien que celles-ci soient souvent qualifiées de « volontaires », il est fort probable qu'elles ne sont pas toujours aussi volontaires qu'il y paraît, lorsqu'elles sont adoptées par une institution suite à des pressions exercées, par exemple, par des opérations menées aux niveaux 2, 3 ou 5. Les directives de l'Union Européenne interdisent les discriminations dans le monde du travail pour ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation, et les conditions de travail. Lorsqu'elles seront répercutées dans les lois nationales, cela aura pour conséquence d'obliger les employeurs, dans chacun des pays, à faire en sorte que leurs pratiques respectent les principes d'égalité de traitement par rapport à l'origine raciale ou ethnique à l'égard de leurs propres employés.

La première question qui se pose est de déterminer quelles sont les mesures les plus caractéristiques que les organisations prennent volontairement contre les discriminations dans les pays européens, et si elles sont chose courante. Tout d'abord, il est clair que dans de nombreux pays européens, les employeurs ont pendant longtemps contesté la nécessité de telles mesures. Les raisons de cette attitude semblent varier en fonction de chaque contexte national – par exemple, en Espagne et en Italie, il a été avancé qu'il ne saurait y avoir aucun racisme ni aucune discrimination contre les immigrés car ces pays ont toujours été eux-mêmes des pays d'immigration et sont donc sensibilisés aux problèmes des immigrés... De leur côté,

les Scandinaves ont avancé qu'il n'y avait chez eux aucune discrimination raciale car ils n'ont jamais été des puissances coloniales...

Le refus de reconnaître les problèmes de discrimination dans le monde du travail s'enracine souvent dans une opinion erronée. L'argument est en gros le suivant : « Les discriminations contre les immigrés et les minorités ethniques sont les conséquences du racisme. Le racisme est une idéologie qui considère que les autres sont génétiquement inférieurs et il se manifeste, dans la pratique, par des actes tels que l'incendie de foyers de réfugiés par des *skinheads*. Nous, nous ne sommes pas comme ça ; donc il n'y a pas de discrimination chez nous »... En réalité, il est clair que des discriminations raciales ou ethniques peuvent apparaître dans le monde du travail sans relation aucune avec cette forme de racisme. On distingue différents types de discriminations ³.

Discriminations directes :

(1) Discriminations racistes

Cette catégorie recouvre des actes commis par des individus racistes, ou qui ont des préjugés contre un groupe social particulier et qui agissent en fonction de stéréotypes négatifs qu'ils ont à son sujet – ex. : « Je n'embaucherai pas d'Arabes ». Sur le lieu de travail, cette catégorie peut prendre des formes de harcèlement raciste, verbal ou physique. Si elle recouvre les actes de discrimination les plus spectaculaires et les plus directs, cette catégorie renvoie également à une forme plus « douce » et moins manifeste de discrimination « raciale » dans un sens plus large. C'est le cas lorsque des collègues ou des supérieurs hiérarchiques manifestent du rejet à l'égard des différences culturelles, entraînant ainsi pour les minorités la perte de certaines opportunités offertes à la main d'œuvre majoritaire.

(2) Discriminations statistiques

³ Cette typologie est une variante de celle déjà proposée par Melissa Williams, “ In Defence of Affirmative Action : North American Discourses for the European Context ? ”, dans E. Appelt & M. Jarosch, (eds.), *Combating Racial Discrimination : Affirmative Action as a Model for Europe*, Berg, Oxford, 2000.

Elles renvoient à des actes reposant non pas sur un racisme direct, mais sur la perception que la minorité possède des caractéristiques qui auront pour effet de nuire à l'organisation – ex. : « Je n'embaucherai pas d'Arabes car ils s'en iront monter leur propre affaire ». Dans la pratique, la différence est subtile entre cette catégorie et la précédente...

(3) Discriminations sociétales

Ces actes viennent de ce qu'une personne peut se dire exempte de préjugés et d'hostilité tout en étant consciente que d'*autres individus* ont une attitude négative à l'égard des membres d'un groupe social – ex. « Je n'embaucherai pas d'Arabes car mes clients n'en veulent pas ».

Discriminations structurelles :

Ce type renvoie aux discriminations qui dépassent les *a priori* et les actes individuels particuliers.

(4) Discriminations indirectes

Elles renvoient à des méthodes de recrutement ou des modes d'organisation du travail apparemment « neutres » qui imposent en fait une discrimination contre les membres d'un groupe minoritaire. Une discrimination a lieu, par exemple, lorsque le recrutement de nouveaux employés s'opère par le biais des relations familiales avec les employés en place (où par définition, les « majoritaires » sont déjà prépondérants). Si cette discrimination se fait par inadvertance (ce n'est pas forcément le cas...), on peut la considérer comme une discrimination structurelle. Sinon, elle peut être une forme masquée de discrimination intentionnelle de type (1), (2) ou (3). On considère d'ordinaire que cette forme concerne le recrutement. Sur le lieu de travail, cela peut aussi recouvrir des cas d'adhésion passive à un règlement ou à une culture d'entreprise qui ne tiennent pas compte des changements occasionnés par l'existence d'un personnel multiculturel – ex. : rigidité des codes vestimentaires, des menus proposés à la cantine ou du régime des congés.

(5) Discriminations dues à la rémanence du passé

C'est le cas lorsque des pratiques « neutres » ont un impact négatif plus important sur une minorité à cause de discriminations *historiques* plutôt qu'actuelles ou intentionnelles. Si des discriminations du passé ont confiné les membres d'une minorité à des emplois inférieurs, alors des formes d'inégalités structurelles se perpétueront pendant plus d'une génération, même après la suppression des discriminations premières.

(6) Discriminations collatérales

Elles apparaissent lorsque des discriminations relatives à une certaine sphère sociale sont source d'inégalités dans une autre sphère sociale, même s'il n'existe apparemment pas de discriminations dans cette dernière. Par exemple, des discriminations dans le logement ou dans la formation peuvent générer des inégalités dans les entreprises.

Des recherches récentes, commanditées par l'Union Européenne⁴ et par le Bureau International du Travail⁵, montrent que les discriminations, tant directes que structurelles, sont bien plus répandues en Europe qu'on ne le pensait auparavant. Elles montrent, aussi, que tant que des enquêtes et des travaux de recherche spécifiques ne sont pas menés, les processus de discrimination restent généralement invisibles, à tel point que les victimes elles-mêmes n'en ont pas toujours conscience.

Par exemple, au cours des années 1990, le Bureau International du Travail a mené une série d'expériences de « *testing* » dans plusieurs pays de l'Union Européenne. La méthode consiste à utiliser deux candidats ou plus, l'un appartenant à un groupe majoritaire et les autres à des minorités, tous les candidats postulant aux mêmes emplois par courrier, par téléphone ou en personne. Les participants présentent le même profil selon tous les critères pertinents, tels que les qualifications, l'expérience et l'éducation. Des séries de tests ont montré que le candidat de la minorité subissait une discrimination dans à peu près un tiers de l'ensemble des cas où un emploi était effectivement proposé. Concrètement, à de nombreuses reprises, le candidat

⁴ John Wrench, *Preventing Racism at the Workplace : A report on 16 European countries*, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 1996.

⁵ Roger Zegers de Beijl, *Documenting Discrimination against Migrant Workers in the Labour Market : A comparative study of four European countries*, Bureau International du Travail, Genève, 2000.

« blanc » se vit proposer un entretien cinq minutes après que le candidat de la minorité « raciale » s'était entendu répondre : « le poste est déjà pourvu ».

D'autres recherches qualitatives sur les pratiques de recrutement des employeurs européens ont identifié des pratiques qui étaient sans conteste des cas de discrimination *raciste, statistique, sociétale* ou *indirecte*. De surcroît, les entretiens avec les travailleurs migrants et les minorités « raciales » ont mis à jour des cas de harcèlement et des différences de traitement abusives dans l'accès à la formation, la promotion ou la mobilité professionnelle, dans des entreprises où la direction garantissait pourtant que tous les employés étaient traités de la même manière ⁶.

En réaction à ces résultats, le Bureau International du Travail ⁷ et l'Union Européenne ⁸ ont lancé des projets visant à identifier et à encourager les initiatives de lutte contre les discriminations. Ces projets ont révélé l'existence de différentes formes de prise de conscience et de pratiques à travers l'Europe. Il semble que les mesures visant à améliorer les perspectives d'emploi des immigrés et des minorités raciales ou ethniques puissent être réparties grossièrement en six niveaux. Dans certains pays, ces niveaux correspondent à une évolution chronologique ; dans d'autres, les interventions se concentrent simplement sur un ou deux niveaux contigus.

(1) La formation des immigrés

Le premier niveau d'intervention renvoie aux mesures ayant pour cible les immigrés eux-mêmes, pour les aider à s'intégrer à la société. Une éducation institutionnelle leur est proposée pour améliorer leur formation et leurs compétences, les aider à apprendre la langue,

⁶ John Wrench, Andrea Rea et Nouria Ouali, (eds.), *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market : Integration and Exclusion in Europe*, Macmillan, Londres, 1999.

⁷ Pour un résumé, voir John Wrench, "Anti-discrimination training at the workplace in Europe : The application of an international typology", dans Peter Docherty, (ed.), *Diversity in Work Organisation. International Perspectives*, Arbetslivsinstitutet (Institut national pour le monde du travail), Stockholm, 2002.

⁸ John Wrench, *European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace*, Office des publications des communautés européennes, Luxembourg, 1997.

la culture et les coutumes de la nouvelle société, les comportements adaptés, ainsi que la manière de se positionner sur le marché du travail.

(2) La prise en compte des différences culturelles

Il s'agit ici de tenir compte des besoins religieux ou culturels spécifiques des minorités au sein de l'organisation, tels que les contraintes alimentaires, la flexibilité des vacances ou les congés sans solde qui permettent de retourner dans le pays d'origine pour une période plus longue. L'ensemble du personnel peut suivre une formation de sensibilisation aux différences culturelles ou de gestion des équipes multiculturelles.

(3) La remise en cause des attitudes racistes

Cette étape résulte de la prise de conscience que la simple « approche multiculturelle » ne tient pas compte des problèmes de racisme et de discrimination au niveau de la société « majoritaire » et que des mesures sont nécessaires pour les combattre. Une première hypothèse est que le problème a ses racines dans l'attitude des individus ; des campagnes d'éducation et des programmes de formation visant à modifier les préjugés des individus sont alors initiés.

(4) La lutte contre les discriminations

Au niveau suivant, on considère qu'il est nécessaire de chercher à modifier le comportement des individus, à changer leur attitude, y compris lorsque certains de ces comportements discriminatoires ne sont pas le résultat d'attitudes racistes ou de préjugés. Parmi les mesures de ce type, on peut trouver l'introduction de méthodes de recrutement et de sélection équitables, des formations à leur mise en place et à leur utilisation, et au respect de la législation contre les discriminations. Ce niveau recouvre aussi les politiques et la formation contre le harcèlement, ainsi que l'introduction de mesures disciplinaires contre le racisme et les discriminations au sein de l'organisation. On considère qu'il est important de s'attaquer ainsi à tous les types de comportements discriminatoires pour pouvoir créer un « terrain de jeu aplani » en éliminant toutes les barrières inéquitables face aux possibilités d'emploi.

(5) Les mesures pour l'égalité des chances

Le niveau suivant consiste à combiner les approches précédentes dans un ensemble plus large de mesures pour l'égalité des chances. L'organisation peut émettre une déclaration sur l'égalité des chances, produire un manuel, destiné aux employés, définissant les intentions et les modalités de la politique menée en la matière, et se donner un objectif à long terme, comme par exemple celui de veiller à ce que la diversité des origines et des cultures dans la population locale se reflète au niveau du personnel. Un tel objectif est donc souvent accompagné d'un suivi de la diversité culturelle présente au sein du personnel.

Les initiatives relevant de l'«action positive» sont celles qui ne se contentent pas de proposer un traitement égal et un «terrain de jeu aplani» par simple suppression des barrières discriminatoires en place. Il y a des raisons de penser, en effet, que de telles mesures sont insuffisantes lorsque, dès le départ, la situation des immigrés est très différente et qu'ils sont fortement désavantagés, ce qui peut être dû à la *rémanence de discriminations passées* ou à l'influence de *discriminations collatérales*. Ce que l'on appelle l'action positive va donc au-delà du simple traitement égal. Quand ce dernier revient à traiter les candidats à l'embauche sans distinction aucune, l'action positive consiste, par exemple, à faire un effort supplémentaire pour encourager à postuler les groupes qui ne le feraient pas en temps normal. En fait, l'action positive revient à faire quelque chose de plus, pour des minorités classiquement exclues, que l'on ne fait pas pour la majorité.

L'action positive peut par exemple consister à prendre certaines initiatives en matière de recrutement, telles que la traduction des annonces d'emploi dans les langues des minorités, la diffusion des annonces dans leurs journaux ou les déclarations visant à encourager leurs candidatures. Elle peut consister aussi à aider les immigrés et les minorités raciales ou ethniques à devenir aussi compétitifs que les autres sur le marché du travail, en leur proposant des formations supplémentaires adaptées à leurs besoins spécifiques. Le recours au tutorat⁹ est une mesure qui connaît un succès croissant. Elle a par exemple pour but de maintenir les individus des minorités au sein de l'organisation après leur recrutement. Pour autant, «l'action positive» n'est pas une «discrimination positive» – elle ne cherche pas à faire bénéficier les minorités d'un traitement de faveur dans la compétition pour l'emploi, et elle n'implique pas de baisser le niveau des exigences.

⁹ Note de l'éditeur : «le parrainage» en France en est une des formes.

Sous cette rubrique des mesures pour l'égalité des chances, on peut enfin citer les initiatives des entreprises à destination des communautés locales extérieures, dans des zones défavorisées par exemple, comme des programmes de formation spéciaux proposés aux jeunes immigrés ou membres des minorités, des soutiens aux établissements scolaires voire même des programmes culturels. L'idée est que les entreprises qui sont implantées dans les zones urbaines européennes risquent de pâtir des conséquences sociales de la marginalisation croissante des minorités raciales ou ethniques. D'une certaine façon, on peut considérer que de tels programmes s'attaquent à la discrimination *collatérale*.

(6) Le management de la diversité

C'est l'évolution la plus récente et la plus ambitieuse. Elle peut inclure de nombreux éléments empruntés aux autres approches, auxquels elle ajoute une philosophie et une pratique de la diversité dans une approche « globalisante » de l'organisation. Les cadres dirigeants et les différents responsables sont formés à la gestion d'employés aux origines diverses dans une organisation dont la culture elle-même est hétérogène, ainsi qu'à la valorisation des avantages, pour l'entreprise, de disposer de cette diversité culturelle au sein de son personnel. Les avantages de la diversité sont mis en avant comme moyen d'améliorer les performances de l'organisation, comme par exemple l'élargissement du vivier dans lequel recruter la main d'œuvre, l'exploitation des nombreux talents à leur juste valeur, et l'assurance que la sélection repose sur des critères de décision rationnels. Pour les organisations qui fournissent des biens et des services dans une zone multiculturelle, employer plus d'individus des minorités ethniques ou raciales peut avoir des retombées positives sur les affaires. De plus, être dotée d'une main d'œuvre diverse peut aider l'entreprise à réussir au niveau international, et peut stimuler la créativité, l'innovation et la capacité à résoudre les problèmes. Une politique de la diversité est aussi un moyen d'éviter les coûts de la discrimination, comme les sanctions légales, la contre-publicité, des taux d'absentéisme et de *turnover* élevés, et une dévalorisation des qualifications du personnel.

Les enquêtes sur le degré d'intervention contre les discriminations dans le monde du travail au sein de l'Union Européenne aboutissent à deux conclusions importantes. Tout d'abord, il est clair que, en général, de telles mesures contre les discriminations ne sont pas très

répandues en Europe à l'échelle des organisations. Ensuite, lorsque de telles initiatives existent, elles relèvent en grande majorité des stades (1), (2) et (3). Les mesures de niveaux (4), (5) ou (6) sont relativement rares et seuls quelques pays présentent des exemples de niveaux (5) et (6).

En conclusion, on peut formuler un certain nombre de questions :

Les nouvelles directives de l'Union Européenne vont-elles encourager les mesures « volontaires » de lutte contre les discriminations au niveau des organisations des secteurs public et privé des États membres ? Le cas échéant, quels types d'intervention contre les discriminations seront choisis ?

La reconnaissance des « bienfaits commerciaux » d'un personnel aux origines diverses est-elle, à elle seule, garante de progrès dans la lutte contre les discriminations ? Cet argument peut-il être utilisé par ceux qui s'opposent à une législation vigoureuse en matière de lutte contre les discriminations pour remettre en cause sa nécessité ?

« Le management de la diversité » est-il la manière d'envisager l'avenir en Europe ? Le contenu des nouvelles politiques de gestion de la diversité va-t-il refléter toute la gamme des mesures pour l'égalité des chances et contre les discriminations ? L'exaltation de la diversité culturelle va-t-elle au contraire servir d'« alternative molle », de discours incantatoire permettant d'éviter de prendre des mesures fortes pour lutter contre les discriminations ?

L'approche en terme de management de la diversité, issue du contexte américain, qui vante les mérites de la mosaïque des différences « raciales » ou « ethniques », est-elle facilement transférable aux pays européens dont les institutions ne sont pas prêtes à reconnaître de telles différences, et où le recensement de la population en fonction de « la race ou l'origine ethnique » est socialement ou légalement proscrit ?

La gestion de la diversité est-elle compatible avec la conception du «travailleur invité», ou encore avec les «discriminations légales» qui, dans de nombreux États, excluent de secteurs entiers du monde du travail ¹⁰ les minorités installées dans le pays ?

Il semble que «le management de la diversité» rencontre aujourd’hui de plus en plus de succès, même dans les pays qui jusqu’ici ont connu très peu de mesures contre les discriminations relevant des autres niveaux présentés plus haut... En conséquence, il conviendra dans les années qui viennent, au niveau européen, de surveiller la forme et le contenu de ce «management de la diversité», ainsi que ses résultats dans la lutte contre les discriminations de race et d’origine dans le monde du travail en Europe.

¹⁰ Note de l’éditeur : en particulier le secteur public et para-public.