

Un monde du travail sans discrimination

**Mesures de lutte contre la discrimination
dans le domaine de l'emploi**

Auteurs

Heidi Stutz–Büro BASS

Version abrégée de l'étude de Theres Egger, Tobias Bauer et Kilian Künzi de BASS–Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien

L'étude complète en allemand peut être téléchargée en format pdf sur le site Internet du Service de lutte contre le racisme.

Berne, avril 2003

Editeur

Service de lutte contre le racisme

Département fédéral de l'intérieur

Secrétariat général

CH-3003 Berne

ara@gs-edi.admin.ch

www.edi.admin.ch/ara

3	Préface
4	Qu'est-ce que la discrimination raciale?
6	Où la discrimination raciale se manifeste-t-elle?
10	Quelle est l'ampleur du problème?
18	Quels sont les coûts de la discrimination au travail?
21	Que faire?
21	Identifier et reconnaître les problèmes
23	Fixer des objectifs et définir les conditions cadres
34	Protéger les victimes
36	Mise en œuvre et contrôle
37	Quelles sont les mesures d'accompagnement possibles?
44	Qui doit agir?
47	Qui peut faire quoi?
54	Bibliographie

Préface

En Suisse, grâce à la force d'intégration que représente le marché du travail, nous avons réussi à maintenir un climat d'ouverture et de tolérance à l'égard de l'immigration malgré la présence d'une forte proportion de population étrangère d'origines toujours plus diverses, issues parfois de régions en conflit. Cela dit, le racisme au travail est un phénomène qui existe et qu'il ne faut pas sous-estimer.

Nous manquons d'études approfondies qui, au-delà du récit de cas ponctuels, donnent une vue d'ensemble de l'ampleur des problèmes de discriminations raciales au travail. Le racisme déclaré, primitif, est extrêmement rare. En revanche, il y a des formes de racisme latent plus sournoises, des expressions indirectes de discrimination, des formes de préjugés, des attitudes de rejet, des blagues stupides, qui provoquent des souffrances psychologiques, des tensions entre salariés et finalement des effets négatifs sur le fonctionnement de l'économie.

Le risque d'ethnicisation des tâches existe. Il ne faut pas le minimiser. Ce racisme-là consiste à reconnaître l'autre, à lui accorder une place mais en dessous de celle que l'on occupe soi-même. Nous devons rejeter ces attitudes.

Cette brochure montre que si les employeurs proposent des mesures concrètes, ils peuvent prévenir les éventuels conflits dans l'entreprise et les risques de discriminations sur le lieu de travail, à l'embauche ou lors de la formation professionnelle.

Cette publication du Département fédéral de l'intérieur a pour objectif de lancer le débat. La lutte contre la discrimination dans le monde du travail est un volet des efforts de la Suisse pour concrétiser les résultats de la Conférence mondiale contre le racisme de 2001. La discussion doit se faire dans un cercle large incluant les associations patronales et syndicales. Les possibilités de sensibilisation et de prévention existent et le Fonds de projets contre le racisme et pour les droits de l'Homme, créé par le Conseil fédéral, offre la possibilité d'accorder un soutien financier à des projets pilotes.

Pascal Couchepin, président de la Confédération

Qu'est-ce que la discrimination raciale?

Selon la définition du Service de lutte contre le racisme, «il y a discrimination raciale lorsque des êtres humains sont privés de certains droits en raison de leurs particularités physiques, de leur origine ethnique, de caractéristiques culturelles, de leur appartenance religieuse, ou qu'ils sont traités de manière injuste ou intolérante, qu'ils sont humiliés, offensés, menacés ou que leur vie et leur intégrité corporelle sont mises en danger». Par particularités physiques, on entend la couleur de la peau, ainsi que d'autres caractéristiques corporelles visibles. L'origine ethnique indique l'appartenance linguistique et culturelle à un groupe ethnique. La langue et le nom font partie des caractéristiques culturelles et l'appartenance religieuse de la confession de foi.

La discrimination raciale ne touche pas uniquement les porteurs de passeports étrangers. Les Suisses peuvent aussi en être victimes, notamment lorsqu'ils portent un nom à consonance étrangère, que la couleur de leur peau est inhabituelle ou en raison de leur appartenance religieuse. La discrimination de personnes en raison de la couleur de leur peau, de leur origine, de leur culture ou de leur religion peut être fondée sur une idéologie raciste. Cela n'est cependant pas toujours le cas. L'exclusion peut aussi découler de la peur, de l'insécurité ou d'une indifférence inconsciente. La discrimination n'est pas toujours directe. Elle ne s'exprime pas uniquement de manière évidente, sous forme de ségrégation ou d'avilissement. La discrimination peut aussi être indirecte: ainsi, certaines mesures ou réglementations qui s'appliquent à tout le monde peuvent avoir des effets inégaux en fonction de l'appartenance ethnique des personnes concernées (voir tableau 1).

Les inégalités de traitement en raison de l'origine, de la couleur de la peau, de la culture ou de la religion peuvent se superposer à une discrimination de sexe ou de classe. Le phénomène de la discrimination multiple touche notamment les femmes originaires d'ethnies minoritaires de basse extraction sociale. Ce qui est interprété en tant que discrimination raciale peut en fait relever de facteurs misogynes ou concernant l'origine sociale – et inversement.

Le monde du travail est un domaine clé de la lutte contre la discrimination. C'est la raison pour laquelle l'appel d'offres 2004 du Fonds de projets contre le racisme et en faveur des droits de l'Homme est consacré à ce thème. Pour la Confédération, ce domaine est également prioritaire dans la perspective de la mise en œuvre du Programme d'action de la Conférence mondiale contre le racisme qui s'est tenue à Durban (Afrique du Sud) en 2001. À lui tout seul, l'État ne parviendra pas à mettre en œuvre toutes les mesures antidiscriminatoires qui s'imposent. Il doit convaincre les partenaires sociaux de participer à l'application du principe de l'égalité de traitement. Ceux-ci peuvent en effet agir dans le cadre des diverses conventions correspondantes et au moyen d'un contrôle adéquat sur la pratique des entreprises. Les organisations professionnelles et les syndicats ont un rôle crucial à jouer en matière de politique de non discrimination.

Une politique active en matière de non discrimination revêt une importance toute particulière pour le monde du travail, non pas uniquement parce qu'il s'agit d'un environnement touché par la discrimination raciale mais également parce qu'il constitue un secteur clé du point de vue de l'intégration. Les mesures dans les entreprises ont des effets qui dépassent largement le cadre du monde du travail. La lutte contre la discrimination raciale et la promotion de l'intégration sont étroitement liées.

Des mesures d'intégration non accompagnées d'une protection légale contre la discrimination resteraient des vœux pieux. Empêcher la discrimination, c'est faire respecter les droits fondamentaux de chacun. Les personnes qui n'ont pas de passeport suisse ou qui ont un héritage migratoire ne sont pas les seules intéressées. Toutes les personnes qui, pour une raison ou une autre, sont perçues comme «différentes» sont concernées. De plus, les mesures antidiscriminatoires doivent agir sur chaque individu et permettre de modifier des modes de comportement qui apparaissent souvent comme allant de soi et qui sont rarement remis en cause.

Tableau 1: Types de discrimination

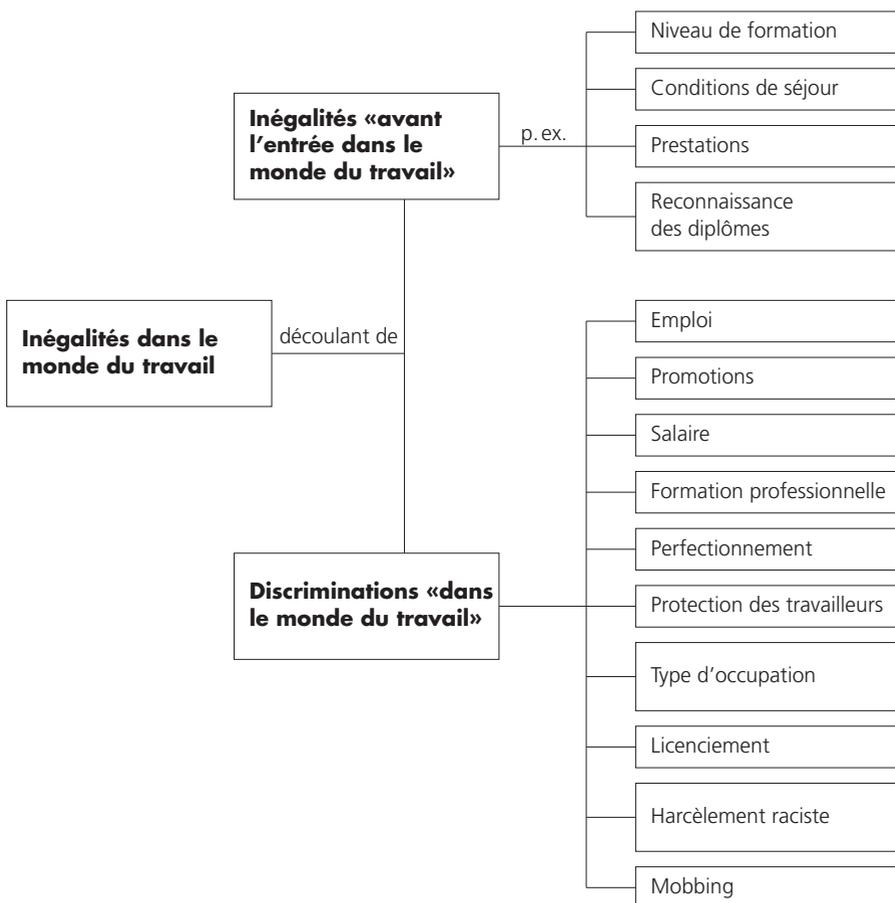
	Discrimination directe	Discrimination indirecte
Explication	Préjudice évident en raison de la couleur de la peau, de l'origine, de la culture ou de la religion. Comportement en rapport avec l'origine ethnique d'une personne dans l'intention de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement caractérisé par l'intimidation, l'humiliation ou des insultes.	Discriminer les personnes qui appartiennent à un autre groupe ethnique au moyen de prescriptions, de critères ou de procédures neutres en apparence.
Exemples	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une offre d'emploi exclut les candidats originaires des Balkans ■ Un chef du personnel part du principe que les femmes originaires d'Afrique du Nord ont un bas niveau de formation, raison pour laquelle il n'invite pas la collaboratrice nord-africaine à déposer sa candidature. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Une entreprise interdit le port de couvre-chefs au travail, ce qui discrimine indirectement les femmes musulmanes qui portent le foulard islamique traditionnel. ■ Lorsque des postes doivent être repourvus, l'entreprise recrute les nouvelles collaboratrices et collaborateurs dans les familles des employés. Lorsque l'entreprise occupe une main-d'œuvre essentiellement indigène, ce mode de recrutement discrimine les émigrés.

Où la discrimination raciale se manifeste-t-elle?

Toutes les inégalités de traitement rencontrées dans l'environnement du travail ne doivent pas forcément être assimilées à de la discrimination. Elles peuvent avoir différentes causes. Lorsqu'elles arrivent sur le marché du travail, toutes les personnes ne bénéficient pas de conditions identiques. C'est ce qu'il faut comprendre par le libellé «inégalités avant l'entrée dans le monde du travail» de l'illustration 1 ci-dessous. Ces inégalités préexistantes peuvent être liées à la discrimination, mais cela n'est pas obligatoirement le cas. Ce sont toutefois les discriminations qui ont lieu «dans le monde du travail» qui intéressent ici.

Illustration 1 :

Facteurs et domaines de la discrimination dans le monde du travail



Un certain nombre de problèmes ou d'obstacles peuvent être constatés dans divers domaines. C'est là que les efforts de lutte contre le racisme doivent être entrepris:

■ **Discrimination à l'embauche:** D'une manière générale, cette forme de discrimination constitue un frein à l'accès au marché du travail. Le refus d'employer une personne n'a pas besoin de motifs racistes. Nombreuses sont les procédures de recherche de personnel qui ont des effets discriminatoires indirects. Cela est notamment le cas lorsqu'un poste vacant est repourvu, sans avoir été publié, en engageant une personne appartenant au cercle familial ou d'amis de l'un des employés de l'entreprise. Un candidat ou une candidate d'une certaine origine a peu de chances de se faire embaucher par une telle entreprise lorsque des personnes de cette même origine n'y travaillent pas déjà. L'activité des offices régionaux de placement (ORP) est également un domaine sensible à cet égard. Lorsque les ORP sont disposés à proposer des candidats ou des candidates pour un poste dont l'accès est limité par des restrictions discriminatoires (qui peuvent être formulées ainsi: «pour ce poste, les candidats originaires des Balkans ne peuvent malheureusement pas être pris en considération»), ils contreviennent non seulement au principe fondamental de l'égalité de traitement, mais contribuent encore à donner un caractère respectable à de telles pratiques.

La discrimination à l'embauche est un phénomène qui se retrouve aux divers échelons de la procédure de sélection des candidats. Elle intervient toutefois le plus souvent lors du premier contact. Ainsi, les personnes en quête d'emploi qui ont un nom à consonance étrangère se voient souvent répondre que le poste est déjà repourvu. Il arrive également que les dossiers des candidates et candidats considérés comme indigènes soient examinés en premier. Lorsque toutes ces étapes sont franchies, des préjugés peuvent encore constituer des handicaps sérieux pour des personnes qui paraissent «différentes».

■ **Discrimination de salaire:** En 2000, les salaires des travailleurs étrangers étaient en moyenne inférieurs de 16 % par rapport aux salaires des travailleurs indigènes. Une partie de cette différence de salaire n'est pas de nature discriminatoire et s'explique par des différences relatives au capital humain (formation, expérience professionnelle, ancienneté), à la structure des âges et aux branches auxquelles les travailleurs concernés appartiennent. Toutefois, des enquêtes récentes effectuées auprès de groupes spécifiques d'étrangers concluent à des différences salariales nettement plus importantes. Les différences ne concernent pas seulement le salaire de base, mais aussi les gratifications, les primes et les participations au chiffre d'affaires ou au bénéfice.

■ **Places d'apprentissage:** Comme le baromètre des places d'apprentissage de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie le montre clairement, les jeunes gens étrangers sont également sujets à discriminations en ce qui concerne l'accès aux places d'apprentissage. La difficulté d'accès aux places d'apprentissage est un problème particulièrement épineux. En effet, les barrières qui gênent l'accès à la formation professionnelle limitent fortement les possibilités d'évoluer dans le monde du travail. De plus, en Suisse, le nombre de jeunes étrangers qui entrent dans les filières professionnelles en passant par un apprentissage se situe au-dessus de la moyenne nationale. Lorsque les mécanismes d'exclusion du marché des places d'apprentissage les empêchent d'acquérir une formation au-delà de l'école obligatoire, ils se retrouvent cantonnés dans un groupe fragilisé du point de vue salarial. Il arrive souvent que des jeunes gens qui vivent en Suisse, qui ont effectué toute leur scolarité dans ce pays et qui sont porteurs d'un passeport suisse, soient confrontés à ce problème parce qu'ils sont issus de familles immigrées.

■ **Perfectionnement:** Le manque d'information au sujet du perfectionnement et l'exclusion évidente des offres en la matière limitent les possibilités d'évoluer professionnellement et exercent une influence négative sur les chances de promotion et les occasions de changer de place de travail.

■ **Discrimination en matière de promotion:** De nombreuses entreprises excluent d'emblée certains groupes de personnes des plans de carrière. Cela tient souvent à l'incertitude liée aux conditions de séjour des personnes concernées. Ce n'est toutefois pas la seule explication. Ainsi, les frontaliers, dont les qualifications et les connaissances linguistiques sont tout à fait comparables à celles des Suisses, devraient occuper des positions similaires, ce qui n'est de loin pas le cas.

■ **Protection des travailleurs:** Telle qu'elle est définie par la loi du travail, la protection des travailleurs porte non seulement sur la protection de la santé, mais encore sur la protection contre le harcèlement et le mobbing. La communication d'informations est très importante à cet égard tant il est vrai que celles-ci doivent être accessibles et comprises de tous. Cela n'est toutefois pas le cas partout alors même qu'en Suisse les travailleurs étrangers sont proportionnellement plus concernés par des conditions de travail particulièrement difficiles: travail de nuit ou le dimanche, exposition au bruit des machines, travail pénible, etc. La main-d'œuvre engagée à des conditions précaires est encore plus particulièrement touchée dans ce domaine.

■ **Discrimination en matière d'emploi:** La différenciation entre le type de travail effectué par la main-d'œuvre indigène et celui qui est effectué par la main-d'œuvre étrangère est importante sur le marché suisse du travail. Les migrants travaillent plus que proportionnellement dans des domaines physiquement ou psychiquement pénibles. Les travaux les moins attrayants, situés en bas de l'échelle sociale et dont les conditions sont les plus précaires, sont le plus souvent effectués par les requérants d'asile. Les employeurs reconnaissent ouvertement qu'ils emploient des requérants d'asile principalement parce qu'ils ne trouvent pas d'autre main-d'œuvre étrangère pour effectuer ces travaux.

■ **Licenciement abusif:** Selon le Code des obligations, tout licenciement pour des raisons liées à des caractéristiques physiques, à l'origine, à la culture ou à la religion est clairement abusif. Il y a toutefois une zone grise dans ce domaine. Ainsi, il est arrivé qu'un vendeur noir licencié se soit vu expliquer que la clientèle n'était malheureusement pas parvenue à l'accepter ou qu'une femme ait reçu son congé parce que le port du foulard islamique contrevenait au règlement d'entreprise.

■ **Harcèlement raciste:** Les débordements sur le lieu de travail peuvent être le fait tant des supérieurs hiérarchiques que des collègues de travail. En tous les cas, l'obligation légale de protection contre de tels débordements incombe à l'employeur. Le harcèlement raciste peut s'exprimer de diverses manières: sous forme verbale (offenses, moqueries, malveillance), par la propagation de mensonges, physiquement ou par le biais de la violence. Elle présente de nombreuses caractéristiques communes avec le harcèlement sexuel qui, lui, est plus explicitement combattu par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. En effet, en cas de harcèlement sexuel, l'employeur qui ne peut prouver qu'il a pris les mesures préventives indispensables et appropriées est considéré comme ayant enfreint le devoir de protection qui lui incombe.

■ **Mobbing:** Il y a mobbing lorsqu'une personne se fait continuellement brimer sur le lieu de son travail par un ou plusieurs collègues et/ou supérieurs. Le mobbing a pour but de jeter le discrédit sur la victime et compromettre sa situation. De tels comportements malveillants peuvent avoir une origine raciste. Toutefois, le mobbing peut aussi être favorisé par les conditions de travail dans l'entreprise (notamment lorsqu'il y a une forte concurrence entre les employés) ou par l'absence de toute politique en matière de non discrimination.

Quelle est l'ampleur du problème?

Il est difficile de se prononcer sur l'ampleur exacte de la discrimination raciale dans le monde du travail en Suisse. L'un des problèmes rencontrés est que les données recensées en la matière se limitent au seul critère de la nationalité. Certaines personnes ayant un passeport suisse sont cependant également victimes de discriminations. En outre, les statistiques officielles ne tiennent souvent pas compte des résidents de courte durée ou des requérants d'asile et ignorent carrément les sans-papiers. Bien que d'autres données ne soient pas disponibles, il s'agira, dans une première partie, de se pencher sur les différences auxquelles les personnes étrangères sont confrontées dans le monde du travail suisse. Comme cela a déjà été précisé, toutes les inégalités constatées ne sont pas automatiquement le résultat d'une discrimination. Pourtant, pour pouvoir évaluer l'ampleur de la discrimination, il est indispensable d'analyser l'origine de l'inégalité. La seconde partie permettra d'aborder la question des diverses méthodes d'analyse et des résultats qu'elles génèrent pour ce qui est de la situation en Suisse.

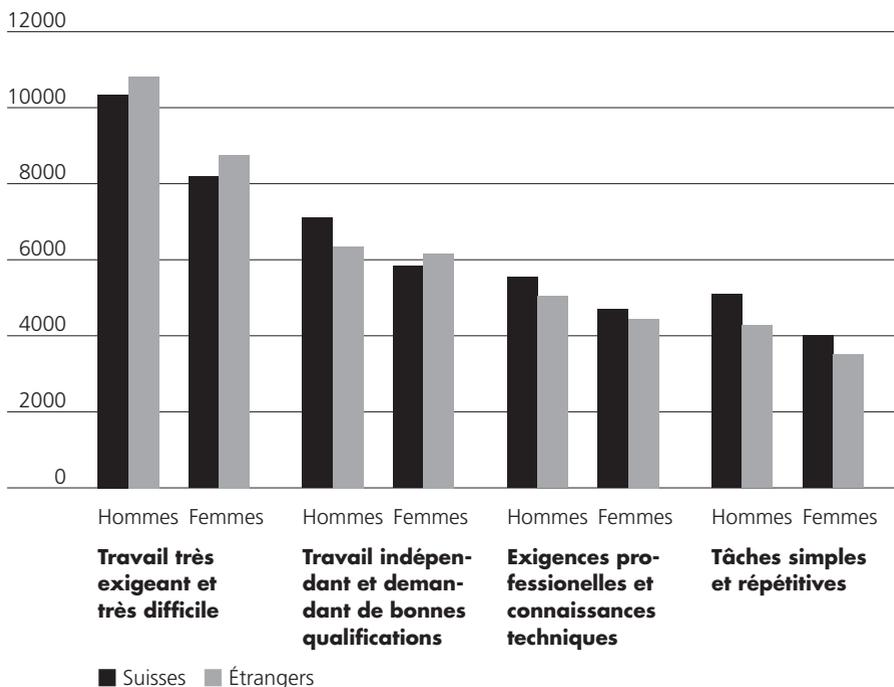
Étrangers dans le monde du travail suisse

En Suisse, un travailleur sur quatre n'a pas de passeport suisse. Ils sont près d'un million dans cette situation. Proportionnellement, ils sont plus nombreux à travailler au Tessin, dans la région lémanique et dans le Nord-ouest de la Suisse. En moyenne, ils sont un peu plus jeunes que les travailleurs suisses et les femmes sont un peu moins représentées. Cela est plus particulièrement le cas pour la catégorie des requérants d'asile et des résidents de courte durée qui ne compte qu'un quart de travailleuses. Le taux d'occupation des étrangers (76 %) est plus élevé que celui des Suisses (66 %) et ils travaillent nettement moins souvent à titre indépendant ou à temps partiel. Les étrangers effectuent plus de la moitié du travail dans la restauration et l'hôtellerie, environ le tiers dans la construction et l'industrie et environ le quart dans le domaine de la santé, le commerce, le service des réparations et les autres services. C'est dans les administrations publiques qu'ils sont les moins nombreux (6 %). Le taux de chômage des travailleurs étrangers est plus élevé que celui des travailleurs suisses. Cette constatation s'explique, au moins partiellement, par le fait que les travailleurs étrangers sont nombreux à travailler dans des branches qui connaissent des taux de chômage élevés et que leur niveau de formation est en moyenne inférieur à celui des travailleurs suisses. Ils courent donc plus de risques de se retrouver au chômage. Les étrangers connaissent plus souvent la pauvreté que les travailleurs suisses. Plus souvent que ces derniers, les travailleurs étrangers font partie de la catégorie dite des «working poor», c'est-à-dire des travailleurs qui, bien que disposant d'un revenu professionnel, demeurent en deçà du seuil de pauvreté.

Les étrangers ne constituent toutefois pas un groupe homogène. Leur situation dépend en grande partie de leurs conditions de séjour, de leur formation et de leur origine. Environ

Illustration 2: Salaire mensuel brut selon la nationalité, le niveau d'exigences du poste de travail et le sexe, 2000

CHF



Le salaire mensuel brut standardisé s'élevait à 5220 francs (valeur médiane) pour l'ensemble de l'économie suisse. (Afin de pouvoir comparer les salaires des emplois à plein temps avec ceux des postes à temps partiel, les montants relevés sont convertis en salaires mensuels standardisés en se basant sur un temps de travail normalisé de 4 semaines 1/3 à 40 heures et les 13 mois de salaire sont répartis sur 12 mois. La valeur médiane indique que la moitié des salariés gagne plus que ce montant; l'autre moitié gagne moins.) Source: Enquête suisse sur le niveau et la structure des salaires en 2000.

60 % des étrangers exerçant une activité lucrative sont titulaires d'une autorisation de séjour qui n'est pas limitée dans le temps (permis C), 18 % possèdent un permis de séjour annuel (permis B), 16 % sont frontaliers (permis G) et 5 % disposent d'autorisations de courte durée (permis A ou L). Une infime partie, environ 1 %, est constituée de diplomates et de requérants d'asile. Formation et origine sont fortement en corrélation: les travailleurs d'Europe du Nord et d'Europe centrale occupent des positions de cadre et exercent des professions intellectuelles ou techniques en proportion plus importantes que leurs homologues suisses. En revanche, la main-d'œuvre originaire d'Europe du Sud travaille plus fréquemment dans la vente, la restauration et l'hôtellerie, les autres services, l'artisanat, la conduite de machines et les travaux auxiliaires.

Ces différences influent également sur les salaires (voir illustration 2): il n'est pas vrai que les travailleurs étrangers sont systématiquement moins bien payés que les travailleurs suisses. En effet, c'est exactement le contraire qui se passe dans la catégorie des employés chargés de mener à bien «des tâches extrêmement difficiles et exigeantes». Le recrutement de gestionnaires et de spécialistes étrangers hautement qualifiés n'est possible qu'en offrant des salaires importants. Toutefois, force est de constater que moins la tâche est exigeante, plus la comparaison des salaires a tendance à être défavorable pour les étrangers exerçant une activité lucrative. Il est par ailleurs intéressant de constater que ces différences salariales sont comparables à celles entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Par conséquent, les étrangères qui exercent un travail peu qualifié sont doublement désavantagées.

L'origine n'est pas non plus sans importance du point de vue du niveau des salaires. Ainsi, en 2000, le salaire brut moyen des travailleurs originaires d'Europe centrale et d'Europe du Nord était de 23 % supérieur au salaire brut moyen de tous les travailleurs de l'ensemble de l'économie suisse qui se montait à 5220 francs par mois (13^e salaire réparti sur 12 mois). Le salaire moyen des Suisses se situait 5 % au-dessus et celui des travailleurs étrangers d'Europe du Sud 12 % au-dessous de cette moyenne. Cet écart défavorable atteignait même 20 % pour les étrangers en provenance des pays ne faisant pas partie de l'Union européenne.

Inégalités ou discrimination?

Parmi les inégalités qui ont été relevées, quelles sont celles qui constituent une véritable discrimination? Il y a différentes méthodes qui permettent de le mesurer.

■ **Les évaluations statistiques indirectes:** Les données statistiques disponibles peuvent être analysées de manière approfondie et différenciée selon les groupes ethniques. Les procédés d'estimation statistique permettent d'établir des corrélations

entre diverses caractéristiques (salaire, situation professionnelle, etc.) et certaines qualifications individuelles (formation, expérience professionnelle, etc.) qui déterminent la productivité au travail. La différence que les qualifications individuelles ne parviennent pas à expliquer statistiquement constitue une évaluation de la mesure de la discrimination.

Pour la Suisse, diverses études de ce type ont été réalisées dans les domaines du chômage des étrangères et étrangers, des différences de salaires et des discriminations en matière de promotion.

Les études portant sur le **chômage**, plus particulièrement sur la durée du chômage (Flückiger/Zarin-Nejadan, Wimmer/Piguet 1998), ne sont pas parvenues à confirmer l'hypothèse d'une discrimination. Cela étant, elles n'ont pas non plus été en mesure de l'infirmer. La durée du chômage des travailleurs étrangers ne diverge pas de celle des indigènes de manière significative. Pourtant, la probabilité de sortir du chômage résulte de la combinaison de la probabilité de se voir offrir un emploi et de la probabilité de l'accepter. Plus que les travailleurs suisses, les travailleurs étrangers peuvent être tentés d'accepter un travail même s'il est relativement mal rémunéré. Cela est d'autant plus vrai pour les résidents à l'année qui doivent quitter le pays lorsque leur droit aux indemnités de chômage s'éteint. Cet effet est de nature à raccourcir la durée moyenne du chômage des travailleurs étrangers au niveau de la durée moyenne du chômage des travailleurs indigènes et à compenser les discriminations en la matière.

Des chercheurs de Suisse romande ont à diverses reprises cherché à identifier et à mesurer l'importance des facteurs à l'origine des **différences salariales** (de Coulon 1998, Flückiger/de Coulon 2000, de Coulon et al. 2003). Au moyen de procédés d'estimation statistique, ils ont pu déterminer dans quelle mesure les facteurs du capital humain tels que la formation ou l'expérience professionnelle influent sur la rémunération du travail (voir tableau 2). Ils ont en outre constaté que l'ancienneté ne joue qu'un rôle de peu d'importance de ce point de vue. Si les autres conditions sont identiques, on constate que le statut de séjour exerce une influence négative sur le revenu. Cette influence est toutefois moins importante pour les étrangers établis que pour les titulaires d'une autorisation à l'année ou les frontaliers. Les autorisations de courte durée et les autorisations précaires du domaine de l'asile ont une incidence négative particulièrement marquée sur le salaire.

Tableau 2: Influence du capital humain, des conditions de séjour et de l'origine sur la rémunération du travail (1995/96)

Facteurs	Influence sur la rémunération du travail
Capital humain	
Un an de formation	+ 5,3 %
Un an d'expérience professionnelle	+ 2,3 %
Un an au service de l'employeur	+ 0,5 %
Conditions de séjour	
Permis A (saisonniers)	-13,6 %
Permis B (résidents à l'année)	- 4,5 %
Permis C (établis)	- 3,6 %
Permis G (frontaliers)	- 7,2 %
Autres types d'autorisations	-15,9 %
Origine	
Pays d'émigration traditionnels (Italie, Espagne, Portugal, ex-Yougoslavie, Turquie)	-11,9 %
Reste de l'Europe occidentale	- 4,1 %
Reste de l'Europe orientale	-25,8 %
Afrique	-41,9 %
Amérique	-18,8 %
Asie	-20,4 %

Remarque: Les évaluations en fonction des conditions de séjour et de l'origine ne sont pas cumulables. Elles ont été faites à l'occasion de deux recherches distinctes qui portaient sur un facteur à l'exclusion de l'autre. La catégorie des travailleurs indigènes a servi de référence pour les deux études. Sources: Capital humain et conditions de séjour – Enquête suisse sur la structure des salaires 1996; Origine – Enquête suisse sur la population active 1995, de Coulon 2003, p. 290 ss.

À l'occasion d'une deuxième analyse, c'est l'influence de l'origine des travailleurs sur le niveau de salaire qui a été étudiée. À conditions par ailleurs égales, le niveau de la rémunération du travail des travailleurs en provenance des pays d'émigration traditionnels est inférieur de 12 % par rapport à celui des travailleurs suisses. Cet écart est le plus faible pour les travailleurs originaires d'Europe occidentale (4 %) et le plus fort pour les travailleurs originaires d'Afrique (42 %). Les salaires visiblement plus élevés des étrangers du plus haut niveau d'exigences de l'illustration 2 ne sont donc pas liés à l'origine nationale et s'expliquent uniquement du fait que ces travailleurs disposent d'un capital humain au-dessus de la moyenne.

Les inégalités entre travailleurs étrangers et travailleurs indigènes sont également importantes dans le domaine de la **promotion** (Flückiger/Ramirez 2003). La recherche sur l'ampleur de la discrimination en matière de promotion a été effectuée par simula-

tion à partir d'un modèle statistique qui, dans une première étape, permet de calculer le niveau hiérarchique qu'une personne devrait théoriquement occuper avec une certaine probabilité en fonction de ses qualifications personnelles. La répartition des travailleurs suisses sert de base de comparaison pour ce calcul. Dans une seconde étape, les valeurs ainsi obtenues sont comparées avec la réalité (voir tableau 3).

Tableau 3: Répartition des travailleurs indigènes et étrangers en fonction du niveau hiérarchique dans l'économie privée (1996, en %)

Niveau hiérarchique	Suisses		Étrangers établis		Permis de séjour annuels		Frontaliers	
	effectif	théorique	effectif	théorique	effectif	théorique	effectif	théorique
Sans responsabilité	61.6	79.5	72.4	79.7	71.3	70.6	63.7	
Activité de surveillance	10.4	7.7	9.2	6.5	9.2	11.6	11.6	
Cadres inférieurs	13.5	6.5	10.5	6.9	10.7	10.8	14.1	
Cadres moyens	7.9	3.3	5.4	4.2	5.8	4.9	7.4	
Cadres supérieurs	6.8	2.9	2.6	2.7	3.0	2.1	3.3	

Remarque: L'analyse a été effectuée à partir des données de l'enquête suisse sur la structure des salaires 1996. Le résumé ci-dessus présente des résultats arrondis.

Source: Flückiger/Ramirez 2003, p. 311 et 315.

L'écart entre la proportion théorique et la proportion effective à un niveau hiérarchique spécifique est un indice de discrimination. L'analyse montre que la représentation des travailleurs étrangers établis (permis C) et de ceux au bénéfice d'un permis de séjour à l'année (permis B) au sommet de la hiérarchie correspond à ce que leurs qualifications permettent d'attendre. Aucune discrimination significative ne peut être observée à ce niveau. À l'inverse, toutes les catégories d'étrangers sont sur-représentées aux niveaux hiérarchiques inférieurs. Il est donc possible de partir du principe qu'il y a de la discrimination à ces niveaux. Au total, 40 % des écarts touchant les étrangers établis ne peuvent être ramenés à des différences de qualifications. Cette proportion passe à 47 % pour les travailleurs au bénéfice d'une autorisation annuelle et même à 61 % pour les frontaliers. Il semble donc que les pratiques de promotion de l'économie privée suisse sont fortement discriminatoires. Une petite restriction s'impose cependant du fait que, faute de données, les compétences linguistiques, qui jouent un rôle important en matière d'avancement, n'ont pas été prises en compte dans l'analyse.

■ **Sondage auprès des personnes potentiellement concernées:** La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe a élaboré des recommandations et des directives en matière de réalisation de sondages auprès des personnes potentiellement concernées. D'une manière générale, la subjectivité constitue un problème pour tous les sondages. Ainsi, toutes les victimes de discrimination ne sont pas conscientes des inégalités de traitement qu'elles subissent et, à l'inverse, toutes les inégalités rapportées ne sont pas forcément le résultat d'une discrimination. En Suisse, de telles études ont été effectuées par le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (Efionayi-Mäder/Piguet 1997, Piguet 1999). Les appels téléphoniques à SOS-Racisme ont également fait l'objet d'une évaluation (Eckmann et al. 2001). Ces études confirment les discriminations au sein du monde du travail.

■ **Sondages auprès de la population et des entreprises:** Il est également possible d'effectuer des sondages auprès de la population, des personnes clés dans le domaine du management, des services du personnel et des bureaux de placement. Il faut cependant souligner que les attitudes exprimées et le comportement effectif ne se recouvrent pas forcément. En Suisse, les sondages Univox de 1994 et 1997 demandaient si, à qualifications égales, il fallait donner la préférence aux travailleurs suisses. En 1994 et en 1997, les Suisses en âge de voter ont répondu oui à respectivement 41 % et 30 %.

■ **Tests des pratiques discriminatoires («practice testing»):** Un manuel de recherche comparative sur la discrimination raciale et ethnique («Manual for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin»,

Bovenkerk 1992) élaboré dans le cadre du programme lutte contre la discrimination des travailleurs migrants et des minorités ethniques dans le monde du travail («Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work») de l'Organisation internationale du travail (OIT) présente une méthode uniformisée de vérification empirique des niveaux de discrimination. Pour ces tests empiriques, deux ou plusieurs personnes répondent, téléphoniquement ou par lettre, à une même offre d'emploi avant de se présenter personnellement pour cette place de travail. Les enquêteurs ont tous les mêmes qualifications (âge, expérience professionnelle, formation, etc.). Leur profil ne diffère que sur leur appartenance à la majorité de la population ou non: certains enquêteurs appartiennent à la majorité de la population, d'autres représentent une minorité.

Ces tests empiriques permettent de mesurer l'ampleur de la discrimination lors de l'embauche avec une bonne précision. Un taux de discrimination de 30 % signifie qu'il y a eu discrimination dans trois procédures de sélection sur dix. Les études effectuées à l'étranger au moyen de cette méthode ont permis de constater des taux de discrimination élevés lors de l'embauche. L'uniformisation de l'étude des pratiques de discrimination a permis de rendre les résultats comparables au plan international. Il s'agit de plus d'une procédure de test qui se prête à l'observation permanente étant donné que la méthode est reproductible. En revanche, l'utilisation de tels tests ne permet de constater que les discriminations à l'embauche à l'exclusion de toute autre forme de discrimination au travail. Ils ne permettent pas non plus de tirer de conclusions sur les motifs et les processus spécifiques à l'origine des attitudes discriminatoires constatées. Sur ce point, les enquêtes sont plus performantes. De plus, aux États-Unis principalement, d'aucuns estiment que cette procédure ne respecte pas les principes éthiques parce qu'elle est basée sur la duplicité.

En Suisse, les premiers résultats obtenus au moyen de cette procédure ne seront disponibles qu'à partir de l'automne 2003 grâce à un programme financé par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (programme national de recherche 43, projet de recherche no 4043-058318).

Quels sont les coûts de la discrimination au travail?

La discrimination raciale entraîne un coût, non seulement pour l'ensemble de l'économie, mais également pour les entreprises concernées. A ces deux niveaux, la discrimination empêche une allocation optimale des ressources humaines. Le gâchis qui en résulte est responsable de pertes de productivité. Pour les entreprises, ces pertes de productivité exercent une influence négative sur leur compétitivité et, pour l'ensemble de l'économie, elles exercent une influence négative sur le bien-être général.

Coûts pour l'ensemble de l'économie

Selon la théorie économique, toute rémunération salariale qui ne reflète pas la productivité du travail ne répond pas aux critères de l'efficacité. Cela est précisément le cas lorsque des critères tels que l'origine exercent une influence sur le salaire alors qu'ils ne jouent aucun rôle en ce qui concerne le rendement du travail. Lorsque la **structure des salaires et des prix** n'est pas optimale, le produit national demeure en dessous de son niveau maximal, ce qui nuit au bien-être général. Les discriminations ne sont pas uniquement dues à la malveillance. Le phénomène de la discrimination dite «statistique» joue également un rôle dans ce domaine. La discrimination statistique désigne le comportement rationnel des employeurs qui s'orientent en fonction de valeurs moyennes: si la productivité moyenne des travailleurs étrangers est inférieure à celle des travailleurs indigènes – ce qui, en raison d'une formation en moyenne moins élevée, est effectivement le cas – alors chaque travailleur étranger recevra un salaire inférieur, que cela soit en l'espèce justifié ou non. Lorsqu'elle est discriminatoire, la structure salariale provoque une baisse de motivation au travail du groupe désavantagé, donc une baisse de productivité. Une telle baisse de productivité n'est pas sans avoir des conséquences négatives pour l'ensemble de l'économie.

Les discriminations peuvent également conduire à une distorsion de la **structure de l'emploi**. Les travailleurs les plus performants et les plus innovateurs d'un groupe défavorisé peuvent se mettre à leur compte lorsque cela leur permet d'augmenter le revenu de leur travail. En outre, les travailleurs désavantagés ne sont guère incités à investir dans leur propre capital humain en se formant ou en se perfectionnant, tant il est vrai qu'ils estiment que, dans leur cas, un tel investissement ne serait guère rentable.

La théorie néoclassique ne parvient pas à expliquer les discriminations durables. Cette théorie part de l'hypothèse qu'une discrimination peut certes avoir tendance à favoriser les travailleurs indigènes alors même que les employeurs et l'ensemble de l'économie sont perdants avec certitude. Selon la théorie néoclassique, seule une différence entre l'économie réelle et le modèle économique peut expliquer une discrimination: il faut, d'une part, que les employeurs s'écartent de la maximisation du profit et, d'autre part, que le marché accepte une telle inefficacité. Cela étant peu plausible sur le long

terme, l'analyse néoclassique part donc du principe que les forces du marché agissent toujours dans le sens d'une réduction des discriminations.

Les représentants d'autres courants de pensée économique ont démontré que la réalité ne donne pas raison aux prévisions du modèle néoclassique. Ainsi, les discriminations ne disparaissent pas spontanément sous l'effet des mécanismes du marché (voir notamment Reich 1981). Reich explique cela du fait que les employeurs profitent plus des discriminations que les employés indigènes: en appliquant le principe selon lequel il faut diviser pour régner, ils peuvent utiliser les clivages basés sur des motifs racistes ou sur d'autres caractéristiques pour créer des divisions au sein de leur main-d'œuvre et ensuite monter les groupes ainsi créés les uns contre les autres.

En tout état de cause et quelle que soit l'explication, ce sont toujours les personnes discriminées qui sont les principales victimes.

Coûts pour l'entreprise

Pour la direction de l'entreprise, l'affectation optimale des ressources humaines est un objectif capital puisqu'elle contribue à maximiser la productivité de l'exploitation. Cet objectif ne peut pas être atteint lorsque des personnes discriminées ne peuvent pas travailler ou ne peuvent pas mener à bien leur travail de manière adéquate. Les discriminations nuisent à la productivité de nombreuses manières.

■ **Utilisation non optimale des ressources humaines potentielles:** Lorsque des personnes ne sont pas embauchées en raison de préjugés, ou qu'elles ne sont engagées que pour travailler dans des domaines peu attrayants ou pour effectuer des travaux pénibles et que, à conditions égales, elles n'obtiennent que des postes demandant peu de qualifications, leur potentiel ne peut pas s'exprimer en faveur de l'entreprise. Les barrières qui freinent l'accès au perfectionnement, en entreprise ou hors entreprise, développent les mêmes effets.

■ **Motivation au travail et volonté de réussir:** Les employés qui ont l'impression d'être traités de manière peu équitable ou dont le travail ne correspond pas à leurs capacités ont tendance à «démissionner» intérieurement. Ils se limitent à faire ce qui est demandé, sans réfléchir ni s'engager pour l'entreprise. Le sentiment de responsabilité et d'obligation envers l'entreprise s'en trouve affecté.

■ **Conflits:** Harcèlement et mobbing sont l'expression de conflits. Ces conflits consomment des ressources qui, dès lors, ne peuvent plus être engagées pour faire fonctionner l'entreprise. Les victimes, en particulier, ne sont plus en mesure d'atteindre leur productivité normale. Le harcèlement et le mobbing ont souvent des conséquences

psychiques et physiques importantes qui peuvent aussi s'avérer coûteuses pour l'entreprise.

■ **Comportement tendant à éviter les erreurs:** Les personnes mises sous pression ont tendance à se comporter de manière neutre et à éviter les erreurs. De tels comportements nuisent aux améliorations et aux processus d'apprentissage au sein de l'entreprise: l'esprit d'innovation se tarit.

■ **Absentéisme:** Les discriminations et le fait d'assumer des tâches ingrates et pénibles sont à l'origine d'un nombre important d'absences de maladie avec tous les coûts qu'elles entraînent. Une protection insuffisante des travailleurs peut aussi avoir des effets semblables.

■ **Fluctuation:** L'ultime issue en cas de discrimination est de changer de place de travail afin d'échapper à la pression. Les coûts importants d'un taux de rotation du personnel élevé sont bien connus. En outre, dans de telles circonstances, les départs sont précédés de diverses phases également coûteuses pour l'entreprise: baisse de la motivation, baisse de la productivité et augmentation de l'absentéisme. L'embauche de la relève génère également des coûts: coûts de recrutement, coûts de sélection et coûts de mise en train. Le cas échéant, l'entreprise doit encore assumer les coûts d'une période de vacance durant laquelle certaines prestations ne peuvent plus être fournies.

■ **Coûts externes:** Lorsque les pratiques discriminatoires d'une entreprise deviennent notoires, la marque et l'image, des valeurs essentielles de l'entreprise, en pâtissent. Les consommatrices et les consommateurs, ainsi que les investisseurs, peuvent avoir des réactions négatives. De plus, l'entreprise peut également connaître des difficultés sur le marché du travail dans la mesure où la qualité des offres de services se met à baisser. Les effets esquissés ci-dessus sont étroitement liés. À ce jour, aucun modèle ne permet de saisir l'entière complexité des coûts que la discrimination génère pour l'entreprise. Il n'est par conséquent pas possible de chiffrer les coûts de la discrimination pour les entreprises. Une estimation approximative de ces coûts est toutefois possible dans certains domaines (comme les coûts générés par l'absentéisme ou un taux de rotation du personnel élevé) pour lesquels il existe des modèles généraux de calcul des coûts. Étant donné que la discrimination coûte cher et peut entamer l'image de l'entreprise, la lutte contre ce phénomène est une tâche qui relève de la direction stratégique de l'entreprise. S'il est vrai que les coûts externes touchent plutôt les grandes entreprises, l'affectation optimale des ressources humaines est un sujet qui intéresse toutes les entreprises.

Que faire?

Un nombre croissant d'entreprises, de syndicats, d'organisations interprofessionnelles et d'autres institutions s'engagent en faveur de l'application des principes de l'égalité des chances pour les migrantes et les migrants, ainsi que pour les personnes appartenant aux minorités ethniques. Ils peuvent appuyer leur politique de non discrimination sur des standards existants comme les bonnes pratiques proposées par le plan d'action en dix points du Service britannique de conseil pour les relations interraciales en milieu professionnel («Race Relation Employment Advisory Service» RREAS) ou le compendium de mesures du Bureau international du travail (BIT). Le présent chapitre présente les mesures décidées à l'échelon des entreprises. Les mesures accompagnatrices qui peuvent être prises au niveau étatique et des organisations non gouvernementales seront esquissées brièvement au chapitre suivant (page 37).

Plusieurs conditions doivent être remplies pour que les mesures contre la discrimination qui sont prises à l'échelon de l'entreprise soient efficaces. Il faut tout d'abord que l'entreprise soit consciente des préjudices, des difficultés et des problèmes qu'elle connaît de ce fait. Il faut ensuite que la direction de l'entreprise ait la volonté de s'engager activement en faveur de la réalisation de l'égalité des chances. Les problèmes individuels de certaines personnes issues de groupes défavorisés ne doivent pas être systématiquement attribués à des difficultés individuelles et unilatéralement considérés comme des déficits à compenser. Il est important d'aborder le problème dans sa globalité. Les mesures isolées ne sont pas efficaces. Au contraire, seul un concept très large visant des améliorations structurelles peut mener au but. Les programmes d'action contre la discrimination raciale doivent être mis en œuvre à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Les personnes concernées doivent être invitées à participer à leur élaboration et à leur exécution. Les mesures doivent être transparentes et conçues de manière à ce que leur efficacité puisse être contrôlée, ce qui présuppose une information périodique des collaboratrices et collaborateurs.

Il n'y a pas de solution miracle en matière de programmes d'action contre la discrimination. Chaque programme doit être élaboré en fonction de la situation de l'entreprise concernée. Il est en outre important d'établir une démarche systématique.

Identifier et reconnaître les problèmes

Les efforts en matière de lutte contre la discrimination doivent bénéficier d'un appui important, visible et compétent de la part des plus hauts dirigeants de l'entreprise. Un manque d'appui ne saurait être compensé, pas même par des investissements financiers importants en faveur des mesures concernées. Pour les entreprises, petites et grandes, l'engagement de principe en faveur de l'égalité des chances dans tous les domaines

du travail constitue le premier pas vers une politique de lutte active contre la discrimination. Cet engagement doit être communiqué non seulement à l'intérieur, mais également à l'extérieur de l'entreprise. Un premier état des lieux sert ensuite de base de discussion pour les mesures qui devront être prises concrètement.

Décision de principe

Par sa décision de principe, l'entreprise s'engage à développer des stratégies permettant de réaliser l'égalité des chances. La décision de principe doit principalement comporter les points importants suivants:

- suppression des discriminations et des barrières qui font obstacle à l'épanouissement professionnel,
- respect du principe «à travail égal, salaire égal»,
- engagement à lutter contre la discrimination raciale au travail.

En même temps que l'entreprise prend sa décision de principe, elle doit aussi charger un membre de son encadrement de concrétiser cet engagement. Elle doit bien évidemment lui accorder le temps et l'investir des compétences nécessaires. Selon la taille de l'entreprise, l'organisation du projet peut être plus ou moins complexe. Il est important que ce ou cette **responsable** assume la responsabilité de l'élaboration d'un programme d'action, avec l'aide d'un organe directeur et de collaborateurs. Un **groupe de travail**, constitué de collaboratrices et collaborateurs intéressés par la problématique et, le cas échéant, de représentants des associations du personnel ou des syndicats, peut apporter un soutien optimal à la direction du projet. En collaboration avec la direction de l'entreprise et les collaboratrices et collaborateurs concernés, l'organe directeur du projet établit un **calendrier** servant de fil conducteur et permettant de contrôler l'avancement de la réalisation. En restant réaliste, la transformation vers un environnement de travail non discriminatoire nécessite des efforts importants qui s'étendent sur plusieurs années.

État des lieux

Seule la transparence dans les domaines des conditions d'emploi et des salaires permet de constater les discriminations au sein d'une entreprise. La réalisation de cette transparence constitue donc une première mesure importante. L'état des lieux est souvent qualifié d'audit ethnique. Il s'agit de permettre à l'entreprise d'identifier et de constater les domaines qui posent problème et dans lesquels elle doit agir. À ce stade, il est déjà possible de spécifier des groupes nécessitant une protection ou des aides spécifiques. L'audit ethnique peut être effectué par un expert externe. Une entreprise ne disposant que de ressources limitées peut toutefois le réaliser par ses propres moyens. La Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund) a élaboré des formulaires d'évaluation type à cet effet (Brüggemann/Riehle 2000).

L'évaluation des données personnelles selon les critères ethniques et sexuels permet déjà à l'entreprise d'obtenir de nombreuses informations sur la structure de l'emploi et celle des salaires. La distinction entre les sexes est importante étant donné que de nombreuses différences peuvent être rattachées à ce critère. Les domaines importants du point de vue de l'état de la situation sont le recrutement de personnel (candidatures, embauche, promotions), la structure salariale, la formation, le perfectionnement ainsi que la répartition des employés en fonction des domaines d'activité, des niveaux d'exigences, des niveaux hiérarchiques, de l'âge, de la formation préalable, de l'ancienneté, des conditions d'emploi (poste fixe, travail sur appel, taux d'occupation, salaire fixe ou participation au chiffre d'affaires, commissions, etc.) et, en particulier, de la pénibilité du travail (pénibilité physique ou psychique, horaires de travail irréguliers, travail de nuit, travail par équipe et travail le dimanche).

Lorsqu'il s'agit d'entreprendre une telle évaluation, la définition des catégories ethniques et culturelles peut constituer un problème. Si, par exemple, l'évaluation ne distingue que la nationalité et le type d'autorisation de séjour, les travailleurs appartenant à une minorité discriminée mais porteurs d'un passeport suisse ne sont pas pris en compte. Un simple regroupement de données peut certes faire apparaître certaines inégalités, mais ne dit rien sur leurs origines. L'interrogation directe des collaboratrices et collaborateurs, ainsi que des cadres, fournit des renseignements utiles à ce sujet. Il est ainsi possible de connaître l'opinion de divers groupes d'employés au sujet des éventuelles discriminations rencontrées au sein de l'entreprise, de savoir quels domaines sont particulièrement touchés et d'en identifier les victimes. L'interrogation directe peut également permettre de découvrir des formes de discrimination inattendues ainsi que des débordements racistes. L'état des lieux constitue souvent le premier pas concret que l'employeur effectue vers la reconnaissance de la discrimination dans sa propre entreprise.

Fixer des objectifs et définir les conditions cadres

En elle-même, une politique de non discrimination ne fait guère avancer les choses. Chaque entreprise a des marges de manœuvre qui lui permettent d'agir. Les objectifs du programme d'action doivent être concrétisés et il faut déterminer les mesures qui s'imposent.

Il faut donc, pour commencer, concrétiser les **objectifs spécifiques** qui conviennent à la situation de l'entreprise. La plupart du temps, de tels objectifs ne peuvent être atteints qu'en plusieurs étapes. Il est donc important de définir des **objectifs par étapes** et de les lier à un **calendrier** contraignant. Les objectifs doivent être réalistes.

À ce moment déjà, il faut également **quantifier les objectifs** de manière à pouvoir évaluer l'efficacité de la politique de non discrimination de l'entreprise.

Quelles sont les **mesures** qui permettent le mieux d'atteindre les objectifs? Pour réaliser l'égalité des chances au sein de l'entreprise, un programme d'action qui se veut complet doit prévoir des sanctions permettant de réprimer les comportements discriminatoires ainsi que des mesures dites positives visant à supprimer les barrières discriminatoires. Les mesures positives vont plus loin que les sanctions et ont pour but de compenser ou de combattre les discriminations grâce à la promotion active des comportements corrects. La partie ci-après est consacrée aux différents **domaines** sujets à mesures. Il convient de noter que la protection des victimes est d'une importance cruciale au point de faire l'objet d'un chapitre particulier. Les **instruments** de mise en œuvre des mesures seront abordés ultérieurement.

Domaines

Pour être complète, une politique d'égalité des chances et de non discrimination doit couvrir tous les domaines du marché du travail sujets à discrimination: embauche, formation professionnelle (en particulier les places d'apprentissage), perfectionnement, promotions, rémunération, conditions de travail et protection des travailleurs, harcèlement raciste et mobbing. Ces deux derniers domaines seront abordés au chapitre concernant la protection des victimes (voir page 34). La nécessité d'éradiquer les préjugés au moyen de l'information et de la sensibilisation s'étend à tous les domaines.

■ **Recherche de personnel et procédure d'embauche:** Pour que l'accès au marché du travail permette de réaliser l'égalité des chances, les procédures de recrutement et d'embauche discriminatoires doivent être abolies. Dans ce domaine, il est possible de prendre les mesures suivantes:

- Mise au concours interne et public de toutes les places de travail.
- Formulation d'exigences claires, non discriminatoires et vérifiables pour chaque poste de travail.
- Les qualifications exigées ne doivent pas avoir d'effets discriminatoires.
- Les critères qui n'ont pas de rapport avec le travail ne doivent pas être pris en compte.
- Lors des entretiens d'embauche, tous les candidats et candidates doivent être interrogés sur la base de critères formulés de la même manière.
- Les questions qui reflètent des préjugés ou qui sont spécifiques d'un point de vue ethnique sont à éviter.
- Les minorités ethniques doivent participer à la sélection du personnel.
- Utilisation de tests d'aptitudes tenant compte de l'environnement linguistique et culturel des candidats.

- Établissement de statistiques par groupe ethnique: nombre de candidatures, nombre et choix des entretiens d'embauche, nombre d'embauches.

■ **Formation:** Lors de l'embauche d'apprenties et d'apprentis, seuls les résultats objectifs (résultats scolaires, résultats de tests, etc.) doivent servir de critères déterminants.

■ **Perfectionnement:** L'entreprise peut veiller à ce que les travailleurs des minorités ethniques participent au perfectionnement de manière proportionnelle à leur représentation au sein de l'ensemble du personnel. Souvent, les travailleurs étrangers sont moins bien informés des possibilités de perfectionnement que leurs homologues indigènes. L'entreprise peut contribuer activement à compenser ce déficit d'information. Certains problèmes peuvent découler de la reconnaissance de diplômes étrangers. Dans ce domaine, les migrantes et migrants dépendent certes de la souplesse des réglementations. Cela étant, un perfectionnement ciblé qui les aide à compenser les éventuels déficits en matière de formation et leur ouvre des perspectives professionnelles stimulantes est tout aussi important.

■ **Promotions:** Les postes de cadre doivent également être mis au concours. Les exigences en matière de qualifications doivent être transparentes et tous les collaborateurs et collaboratrices doivent en être informés. Les exigences discriminatoires doivent être évitées. Il est possible de conseiller les personnes issues de groupes défavorisés de manière ciblée sur les possibilités de carrière qui leur sont offertes. Dans ce domaine, les expériences de mentoring se sont révélées très utiles, notamment en nommant des mentors au sein de l'entreprise.

■ **Rémunération:** La plupart des entreprises considèrent que les données relatives à la rémunération sont très sensibles. Cette conception constitue une difficulté lorsqu'il s'agit de constater d'éventuelles discriminations salariales. L'entreprise peut toutefois aussi présenter les résultats de son analyse sous une forme anonyme ou limiter l'accès à ces données au seul groupe de travail qui accompagne le programme d'action en faveur de l'égalité des chances. En tout état de cause, le recours à des critères de rémunération transparents et établis en fonction des postes de travail permet de réduire les discriminations salariales car ils ne donnent guère de prise à l'arbitraire. Ils donnent en outre lieu à moins de spéculations et d'insatisfaction au sein de l'entreprise tout en prévenant les différends en relation avec la loi sur l'égalité. Les grandes entreprises peuvent également analyser les inégalités de traitement entre les groupes ethniques à l'occasion de l'une des évaluations des postes de travail auxquelles ils procèdent habituellement.

■ **Protection des travailleurs et conditions de travail:** De par la loi, l'employeur est tenu de faire en sorte que les informations relatives à la protection des travailleurs soient comprises de tous les travailleurs, y compris de ceux qui ont des problèmes de langue ou dont les capacités de lecture sont réduites. Il répond des conséquences découlant d'un manque d'information. Ces principes doivent être appliqués au quotidien: l'entreprise doit sans arrêt veiller au respect de ces obligations. Les autres dispositions relatives au droit du travail doivent être appliquées de manière à ne pas porter atteinte aux traditions religieuses des employés. En particulier, les règles vestimentaires doivent respecter les particularismes culturels et religieux. Certaines entreprises ont même aménagé leur planification des vacances pour que les employés originaires de régions éloignées puissent prendre leurs vacances de manière à pouvoir rendre visite à leur famille restée au pays.

■ **Formation et sensibilisation:** Les personnes clés de la mise en œuvre de la politique de lutte contre la discrimination comme les responsables de la gestion des ressources humaines ou les cadres de l'entreprise en général doivent être sensibilisés à la problématique de la discrimination raciale. Ils doivent en outre recevoir une formation dans ce domaine afin d'être capables d'avoir un comportement adéquat. En Suisse, il y a une importante offre de cours dans ce domaine qui s'adressent aux responsables des ressources humaines, aux permanents des syndicats ou aux collaboratrices et collaborateurs des services de placement de personnel publics et privés. Toutefois, les expériences qui ont été faites à l'étranger – principalement en Grande-Bretagne – ont montré que, à elles seules, la **sensibilisation** et les **informations** sur les pays de provenance des travailleuses et travailleurs étrangers, sur leur religion et leur culture ne permettent pas d'atteindre les objectifs visés. La formation sur les préjugés et le racisme, ainsi que sur l'ampleur et les mécanismes de la discrimination, a aussi montré ses limites. D'une part, parce que la discrimination existe indépendamment des préjugés racistes. Et d'autre part, parce que le fait qu'un employeur ait des opinions racistes ne permet pas de conclure automatiquement à la présence de discriminations au sein de son entreprise. Pour cette raison, les **cours sur l'égalité et de lutte contre le racisme** dispensent aux participantes et participants une formation qui leur permet par la suite d'adopter un comportement professionnel et conforme aux dispositions légales en la matière. Grâce à ces cours, les responsables deviennent capables de s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination volontaire ou involontaire dans les domaines relevant de leur compétence.

Plus spécifiquement, les cours de formation sur la diversité, fréquemment appelés «diversity trainings» portent sur la gestion de la diversité (voir plus bas). Apprendre à gérer la diversité c'est apprendre à traiter les gens non pas de manière identique, mais

en adaptant son comportement de manière appropriée. Le but poursuivi par ce type de formation n'est pas d'assimiler les groupes minoritaires à la culture d'entreprise existante, mais de développer une nouvelle culture d'entreprise fondée sur la diversité.

Pour qu'elle donne des résultats, la formation doit être adaptée avec soin aux conditions spécifiques de l'entreprise. Les solutions standardisées ne sont pas efficaces. Outre les contenus (exemples, etc.), les méthodes d'enseignement doivent également être aménagées en fonction du groupe cible. L'identification des discriminations et l'entraînement au développement de stratégies de lutte contre les discriminations font bien évidemment partie de tous les cours de direction qui s'adressent aux cadres. Cette compétence sociale devrait être une condition incontournable à toute fonction dirigeante au sein de l'entreprise. Les formations efficaces abordent la discrimination en tant que problème fondamental d'une société démocratique et non pas d'un groupe spécifique. Cela permet aux personnes en formation de se référer à des discriminations, quel que soit le domaine, dont ils ont eux-mêmes été l'objet. Dans la mesure du possible, la formation doit être intégrée dans le cadre plus large du développement de l'organisation. Si la sensibilisation et la formation constituent un soutien à la politique de non discrimination, elles ne peuvent toutefois pas la remplacer.

Instruments

■ **Code de bonne conduite (Code of Practice, Code of Conduct):** Un code de bonne conduite est un document qui contient une déclaration formelle des principes et fondements d'une entreprise ou d'une branche. Le code expose des normes minimales et, le cas échéant, les mesures qui sont appropriées pour assurer le respect de ces normes. Il ne contient en aucune façon des obligations de nature juridique. Différentes organisations internationales ont adopté des règles de comportement très complètes pour les entreprises et les institutions ; ces règles portent sur l'égalité des droits et la non discrimination dans le monde du travail, comme par exemple la déclaration de principes des l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 1977, ou les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de 2000.

Un code de bonne conduite peut être élaboré par la direction de l'entreprise seule ou en collaboration avec les associations du personnel. Dans les branches qui comptent de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME), c'est plutôt à l'association de la branche et aux syndicats correspondants qu'il appartient d'élaborer des règles de comportement valables pour toutes les entreprises affiliées. Les codes de bonne conduite constituent un important instrument en vue de former les mentalités et d'encourager les comportements non discriminatoires. Les lignes directrices pour l'égalité de traitement

et la non discrimination constituent une aide utile pour les entreprises en vue d'adopter un comportement adéquat. Cependant, lorsque les principes déclarés ne sont pas traduits dans les faits, il n'y a pas de motif à intervention.

■ **Convention d'entreprise:** Une convention d'entreprise contient des principes et des normes relatifs aux conditions de travail dans une entreprise ou dans un groupe d'entreprises. La convention est négociée puis signée entre la direction de l'entreprise et la représentation du personnel. Les conventions d'entreprise peuvent faire la distinction avec les normes légales posées pour l'ensemble de la branche dans des conventions collectives de travail, les compléter ou les exclure. Il faut ici faire la différence entre deux types de conventions: les conventions d'entreprise qui ont pour sujet l'ensemble des conditions de travail, et celles qui se réfèrent seulement à une politique active de non discrimination. Les dispositions pour la lutte contre la discrimination raciale peuvent relever de ces deux catégories. Ce qui est essentiel pour l'efficacité des conventions d'entreprise, c'est qu'elles contiennent une procédure de sanctions (commission paritaire, instance d'arbitrage) garantissant leur caractère plus impératif qu'un simple code de bonne conduite. L'expérience atteste que les conventions d'entreprises facilitent le respect des droits des travailleuses et travailleurs.

L'association syndicale allemande de la métallurgie IG Metall a élaboré un **contrat type** qui contient les points essentiels de toute convention d'entreprise en vue de l'égalité de traitement (titre allemand: «Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung»). Ce contrat est en vigueur chez Thyssen et chez Volkswagen. Il énumère parmi ses **principes** la promotion de l'égalité de traitement telle que la protection contre toute discrimination directe ou indirecte et la lutte contre le racisme, ainsi que contre la xénophobie et les tendances antidémocratiques et nationalistes. Son **domaine de validité** s'étend également aux fournisseurs qui doivent se voir exclus des contrats de fourniture s'ils ne respectent pas les principes qu'il contient. Les **mesures** comprennent l'affectation, le transfert, la promotion et le licenciement, les conditions de travail et la rémunération, les prestations sociales, la formation initiale et continue, l'accès aux informations concernant l'entreprise, différents avantages et l'instauration d'un environnement de travail exempt de harcèlement. Les interlocutrices et interlocuteurs en cas de discrimination sont désignés sous la forme de préposés à l'égalité de traitement ou de commissions paritaires. La **procédure de sanctions** est réglée par le biais d'un droit interne de recours. La charge de la preuve est renversée à l'avantage du recourant ou de la recourante: en cas de plainte, l'entreprise doit être en mesure de prouver qu'il n'y a pas de discrimination. Les sanctions vont de l'admonestation et de l'avertissement jusqu'au licenciement immédiat. En plus des sanctions, des **mesures positives d'encouragement** sont convenues à l'avantage des défavorisés, en particulier en vue de promouvoir

l'égalité des chances pour les apprenties et apprentis. Les mesures **d'application** de la convention prévoient d'informer les collaboratrices et collaborateurs sur le contenu et le sens de la convention, l'enseignement des principes d'égalité de traitement et de non discrimination dans les cours de formation, la mise sur pied d'un système de rapports périodiques au sein de l'entreprise et la constitution d'une commission paritaire.

En plus de ce contrat type, il existe de nombreuses conventions visant à favoriser un comportement équitable qui sont passées avec des **entreprises multinationales**.

Les partenaires contractuels sont ici les conseils européens d'entreprises, voire les conseils mondiaux, ou bien les secrétariats des syndicats internationaux correspondants. Citons parmi les entreprises internationales qui ont signé une convention de cette nature Accor, Carrefour, Chiquita, Danone, Faber-Castell, Ford, Freudenberg, Hochtief, ISS, IKEA, Thyssen, Vivendi, Volkswagen.

À ce jour, aucun groupe suisse d'importance ne figure sur la liste.

L'efficacité des conventions d'entreprises dépend de plusieurs éléments: la participation des autorités compétentes, des syndicats et des organisations non gouvernementales est très importante pour leur élaboration et pour leur application, tout comme le soutien par des centres de conseil spécifiques, l'orientation selon les normes d'organisations internationales (UE par exemple), la disponibilité de toutes les informations disponibles sur les possibilités d'action et les interlocuteurs en cas de discrimination, la mise sur pied d'instances d'application et de contrôle (ombudsman, centre de conseil et de relais, commission paritaire, etc.), ainsi que le fait que des mesures positives soient prévues à côté des sanctions.

■ **Conventions collectives de travail:** les conventions collectives de travail (CCT) ont la priorité sur les conventions d'entreprise individuelles. Elles définissent les principes et les normes des conditions de travail pour toute une branche, exceptionnellement pour une seule grande entreprise (La Poste, CFF, Migros, etc.). La convention collective est conclue entre une association d'employeurs (ou par la direction du groupe) et un syndicat. Il est également possible que plusieurs associations participent de part et d'autre. Comme les conventions collectives de travail définissent des normes minimales pour les conditions de travail, elles constituent un instrument approprié pour coucher sur le papier l'égalité des chances et la non discrimination des travailleuses et travailleurs étrangers, ainsi que des membres de minorités ethniques.

Un exemple précoce de convention de type CCT est donné par les **Directives pour la prévention de la discrimination raciale contre les employés**

temporaires étrangers en Belgique. Ces directives concrétisent l'interdiction de toute discrimination: les critères non pertinents pour la qualification, tels que la couleur de la peau, la religion, l'origine ethnique ou nationale ne doivent être ni enregistrés ni retransmis à la demande de l'entreprise. Les capacités et expériences acquises à l'étranger ne doivent pas être automatiquement frappées d'exclusion. Les entreprises qui adoptent un comportement discriminatoire ne sont pas admises à la convention. Les entreprises s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour que les employés temporaires aux connaissances linguistiques insuffisantes comprennent bien toutes les instructions, en particulier en matière de protection de la santé et de sécurité. La convention contient également une procédure d'arbitrage intervenant suffisamment tôt. De plus, il existe une commission paritaire de médiation chargée de l'examen des cas.

Un autre exemple est celui du **Code de bonne conduite pour la branche du textile et de l'habillement** signé par l'association européenne du textile et de l'habillement et par le syndicat européen du textile, de l'habillement et du cuir. Ce code encourage les entreprises affiliées à respecter les conventions centrales de l'OIT qui couvrent également la non discrimination dans le monde du travail. Cette convention européenne de branche a depuis lors été reprise dans plusieurs conventions collectives de travail nationales à caractère obligatoire.

En Suisse, il n'existe pas de conventions spéciales ayant pour objet central la discrimination raciale. Les conventions collectives de travail des **CFF**, de **La Poste**, et de **Swisscom** posent toutefois le principe de la non discrimination. Elles citent, à côté du sexe et de l'état de santé, des caractéristiques telles que l'origine, la culture, la langue, la religion ou les formes de vie comme motifs non admissibles d'inégalité de traitement. Il semble que l'on soit généralement disposé à adopter des réglementations de cette nature dans le cadre de la négociation des conventions collectives de travail. Lors de la rencontre internationale «Le monde du travail et l'intégration – Un dialogue européen» qui s'est tenue à Berne en novembre 2002, l'Union syndicale Suisse (USS) et l'Union suisse des arts et métiers (USAM) ont laissé entrevoir l'élaboration d'un document commun dans ce domaine.

Les CCT ont pris de l'importance ces derniers temps dans le cadre des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes avec l'Union européenne. Elles doivent contribuer à assurer que les travailleuses et travailleurs migrants ne soient pas systématiquement moins bien traités que les travailleurs indigènes. C'est là un aspect qui est étroitement lié à la protection contre toute discrimination raciale dans le monde du travail. L'efficacité des conventions collectives de travail dans la lutte contre la discrimination

raciale dans le monde du travail dépend de leur validité générale et de la couverture des branches comportant une part importante de main-d'œuvre étrangère. En 1999, 44 % de toutes les personnes actives en Suisse dans le secteur privé étaient soumises à une convention collective de travail. Le taux de couverture est encore plus élevé dans certaines branches occupant de nombreux travailleurs étrangers, telles l'hôtellerie et la restauration (89 %), la métallurgie (70 %) et la construction (53 %). Ce sont surtout les travailleurs étrangers de sexe masculin qui sont relativement bien couverts par les conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail présentent l'avantage de permettre des **solutions spécifiques à des branches ou à des entreprises**. Elles peuvent de plus contribuer à étendre les bonnes pratiques de certaines entreprises (Best practices) à l'ensemble d'une branche économique. À l'inverse, les règles contractuelles peuvent être agencées en fonction des besoins spécifiques des entreprises. La **souplesse** et **l'ouverture** des CCT sont également des avantages. En raison du fait que les normes des conventions collectives de travail sont renégociées périodiquement, les mesures peuvent être **concrétisées par étapes**. Lorsque des aspects sont d'abord inscrits sous la forme de recommandations ou de principes généraux, ils peuvent ensuite progressivement revêtir un caractère plus contraignant au fur et à mesure que leur acceptation s'étend. De plus, les partenaires sociaux disposent de **structures existantes** utiles à l'application des principes d'égalité de traitement et de non discrimination, telles par exemple les commissions paritaires, les instances d'arbitrage, diverses institutions et fonds.

■ **Gestion de la diversité (Diversity management)**: L'approche de la gestion des différences a fait ses preuves aux Etats-Unis. Elle est maintenant pratiquée par de nombreuses entreprises en Europe et en Suisse. Elle part de l'idée que la diversité est la norme, et non l'exception, et que l'égalité ne doit pas conduire à effacer les identités. Cette approche doit permettre de mieux aborder un environnement hétérogène en encourageant la communication entre les différentes cultures. Sa grande force réside dans la **large interprétation de la diversité** et de l'égalité des chances qui ne doit pas se limiter aux différences ethniques, mais qui doit tenir compte également d'autres caractéristiques telles que le sexe, la santé, l'âge et l'orientation sexuelle. Simultanément, cette largeur de vues est également une faiblesse, car toutes les mesures ne conviennent pas en pratique à tous les groupes cibles. En pratique, cette approche ne doit pas être seulement comprise comme une gestion interculturelle, mais elle doit également se concentrer fortement sur les questions de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et privée.

D'après le message de la gestion de la diversité, toute politique conséquente de non discrimination présente pour l'entreprise des **avantages internes et externes** (voir tableau 4). Au plan externe, l'entreprise s'adresse à sa clientèle et aux investisseurs. Elle occupe une meilleure position sur les marchés du travail et son image sociale est plus favorable. Au plan interne, les employés sont plus satisfaits et mieux motivés ; des aptitudes améliorées de communication, ainsi que le travail en équipe, augmentent en outre la productivité et l'organisation toute entière dispose de meilleurs potentiels de créativité et d'innovation. Cette manière d'aborder la question est mieux perçue dans l'entreprise que la simple promotion d'une politique d'égalité de traitement et de non discrimination. La gestion de la diversité traduit pour ainsi dire cette aspiration dans le langage de la gestion des ressources humaines et se voit ainsi mieux acceptée.

En Suisse comme ailleurs, ce sont d'abord les grandes entreprises actives au plan international qui pratiquent la gestion de la diversité, par exemple Coop, Groupe Crédit Suisse, Swiss Re, Migros ou Novartis. À la Haute Ecole de St Gall (HSG), l'Institut de gestion et de conduite du personnel a son propre domaine de compétence nommé «Learning from Diversity». En outre, de nombreuses institutions proposent un large éventail de formations et de cours sur le sujet. La gestion de la diversité revêt de plus en plus d'intérêt pour les petites et moyennes entreprises (PME) également. Actuellement, et sur mandat du canton de St Gall, la HSG mène un projet pilote dont l'objectif est d'évaluer, de rendre visible et de tirer un meilleur parti du potentiel d'intégration des emplois dans les PME.

Un aspect critique de la gestion de la diversité est le fait qu'elle se limite trop souvent en pratique à des mesures positives et, éventuellement, de prévention. Par conséquent, elle néglige aussi bien les sanctions en cas d'agressions racistes qu'une politique conséquente de non discrimination lors de l'engagement du personnel. Un autre point critique est l'accent fortement mis sur l'argument économique. Les entreprises qui pratiquent la gestion de la diversité confirment que, pour elles, ce sont bien des considérations d'avantages et de coûts d'opportunité qui priment. Toutefois, si l'argumentation économique n'est que la seule raison de lutter contre la discrimination, alors il n'y a plus d'incitations à lutter contre la discrimination dans les domaines où elle ne préterite pas l'entreprise! Les expériences faites à ce jour permettent de conclure que la gestion de la diversité n'est pas un substitut aux stratégies plus fondamentales d'égalité de traitement et de non discrimination.

Tableau 4: Avantages internes et externes de la gestion de la diversité

Avantages internes

Au plan individuel

L'égalité des droits, un traitement équitable, ainsi que la lutte contre le harcèlement raciste et le mobbing, augmentent la satisfaction au poste de travail et conduisent ainsi à l'accroissement de la productivité, à la réduction de l'absentéisme et des maladies, à la diminution de la rotation du personnel avec, pour conséquences, la réduction des coûts.

Au plan collectif

La promotion de la communication interculturelle et des compétences améliore le travail en équipe et permet ainsi l'accroissement de la productivité.

Au plan de l'organisation

Les organisations disposant d'une équipe ethniquement et culturellement mixte ont un potentiel supérieur de créativité et d'innovation ainsi que des compétences sociales plus élevées.

Avantages externes

Clientèles et bailleurs de fonds

Les entreprises dont les activités d'acquisition sont confiées à des personnes de même milieu culturel que la clientèle sont plus attrayantes. Les compétences culturelles au sein même de l'entreprise permettent de conquérir plus facilement les marchés (internationaux) nouveaux. Les entreprises «mixtes» au plan ethnique sont plus concurrentielles dans les régions ethniquement mixtes. Leur meilleure image d'entreprise ou du nom de la marque leur permet de mieux valoriser leurs capitaux.

Marché du travail

Les entreprises bénéficient d'un rayon de recrutement réduit et peuvent surmonter la pénurie de main-d'œuvre et de spécialistes en tirant parti de toutes les potentialités du marché du travail. Les entreprises améliorent leur image d'employeur, ce qui leur facilite le recrutement.

Société

Amélioration de l'image ou du nom de la marque.

Protéger les victimes

La protection des victimes doit constituer la plus haute priorité dans la lutte contre la discrimination. La discrimination subie et vécue n'entrave pas seulement les prestations des personnes concernées ; elle peut également avoir de très graves conséquences psychiques et physiques. Les victimes ne sont pas toujours conscientes de la discrimination qu'elles subissent, car elle peut se dissimuler derrière des problèmes plus généraux tels le mobbing ou le harcèlement sexuel. Il est donc d'autant plus important qu'il existe des instances permettant aux personnes qui se sentent discriminées de quelle façon que ce soit de trouver une oreille attentive. Ces instances doivent être capables de déterminer les véritables causes du problème et de s'y attaquer. Les dénonciations de discriminations doivent également être documentées afin de contribuer à mettre en évidence les domaines où il y a lieu d'agir, pour changer les attitudes qui visent à ignorer le problème.

Les victimes ne peuvent pas être efficacement protégées tant que le harcèlement raciste et le mobbing à motifs xénophobes n'entraîneront pas de sanctions. La direction de l'entreprise doit ici prendre clairement position, et elle y est d'ailleurs obligée par la loi en raison de son obligation de protection. Dans le domaine du harcèlement sexuel apparenté au harcèlement raciste, l'obligation de protection de l'employeur est régie par la loi sur l'égalité. Les employeurs violent leur obligation de protection s'ils ne peuvent pas prouver qu'ils ont pris les mesures préventives appropriées afin d'éviter le harcèlement. Dans ce domaine, les tribunaux prévoient l'information du personnel comme une mesure minimale dans un premier temps. En deuxième lieu, l'entreprise adresse à l'intention du personnel un message clair indiquant qu'elle tolère pas le harcèlement et que les manquements à cette ligne de conduite entraîneront les sanctions prévues par le droit du travail. Enfin, en troisième lieu, l'entreprise désigne une personne de confiance en qualité d'interlocuteur pour les personnes concernées par le harcèlement. Cette norme s'imposera tôt ou tard dans le domaine du harcèlement raciste.

Information du personnel

L'entreprise doit clairement exprimer à son personnel que la discrimination raciale ne sera pas tolérée. Elle peut par exemple le consigner dans un règlement d'entreprise. Mais ceci ne suffit pas à lui seul. Les collaboratrices et collaborateurs ne perçoivent pas toujours clairement ce que représente la discrimination et où se situe la frontière entre la plaisanterie et le sérieux. L'entreprise doit dans ce domaine faire face à ses obligations afin qu'un comportement adéquat soit adopté par tout le personnel. Diverses mesures concrètes visant à atteindre l'ensemble du personnel existent: élaboration de mémentos sur ces questions, organisation de manifestations sur cette thématique, envoi d'informations régulières. Ces mesures impliquent à leur tour que l'employeur ne

dénie pas l'éventualité de discrimination, mais qu'il reconnaisse qu'elle peut intervenir également dans sa propre entreprise et qu'il fasse clairement savoir à son personnel qu'il s'engage résolument contre.

Menace de sanctions

Quiconque se rend coupable d'agression raciste doit être sanctionné de manière appropriée. Ces sanctions peuvent aller de l'admonestation à l'avertissement et à la rétrogradation, jusqu'au licenciement. Il est important d'informer le personnel de ces sanctions en même temps que leur est communiquée l'interdiction de pratiquer quelle que discrimination que ce soit.

Centre d'aide pour les victimes de discrimination

Très rares sont aujourd'hui les entreprises qui bénéficient d'un centre d'aide ou de médiateurs auxquels les victimes de discrimination raciale peuvent s'adresser. Ceci devrait changer, comme cela s'est passé dans le cas du harcèlement sexuel. Les centres d'aide ou les médiateurs au sein de l'entreprise doivent être crédibles et indépendants aux yeux des victimes de discrimination. Ceci exige un certain niveau hiérarchique, car la médiatrice ou le médiateur doit pouvoir également agir lorsque des problèmes surviennent avec des supérieurs hiérarchiques. Et cela doit être connu de tous. Les employés doivent savoir à qui ils peuvent s'adresser lorsqu'ils sont exposés à des agressions racistes de la part de collaborateurs ou de supérieurs hiérarchiques. Pour ce faire, il n'est pas indispensable de créer un nouveau poste. Les centres d'aide existants qui s'occupent de harcèlement, des questions d'égalité entre hommes et femmes, etc., peuvent aussi assumer cette tâche, moyennant la formation appropriée. Il importe toutefois que le problème de la «discrimination raciale» soit clairement abordé et que des conseils explicites soient proposés dans ce domaine. Il est opportun de diffuser largement l'existence du centre d'aide, en même temps qu'est communiquée l'interdiction de toute discrimination.

Dans les petites et moyennes entreprises (PME), l'interlocuteur ne sera pas un spécialiste des questions de la discrimination raciale. Il importe ici que cette personne puisse recourir au savoir-faire des services spécialisés de conseil en dehors de l'entreprise. Cependant, de tels services manquent le plus souvent aujourd'hui. Certes, un répertoire d'adresses publié en 2002 par le Service de lutte contre le racisme, et disponible dans sa forme actualisée sur Internet, contient des portraits de près de 200 services de médiation (ombudsman) ou d'aide aux victimes gérés par des cantons ou des villes, services chargés des questions en relation avec les étrangers, services de conseil aux femmes, services de conseil juridique des syndicats, œuvres d'entraide, services sociaux, autorités scolaires, organisations non gouvernementales et services de conseil pour

les jeunes. Cependant, la grande majorité de ces instances ne sont pas spécialisées et proposent des services de conseil aux victimes dans un large éventail de prestations. C'est précisément dans le domaine de la discrimination dans le monde du travail que les connaissances spécialisées manquent le plus cruellement. Il y a dans ce domaine un besoin de rattrapage et les possibilités de proposer des formations ciblées sont encore loin d'être épuisées.

Les écoles professionnelles pourraient également agir dans ce domaine. Elles sont particulièrement appropriées pour nommer et former des personnes de confiance susceptibles d'être aux côtés des élèves, des jeunes et des apprentis, mais aussi des maîtres d'apprentissage et des entreprises lorsque surviennent des problèmes en lien avec la discrimination.

Ce sont aussi les associations des branches économiques et des syndicats qui sont interpellées dans ce contexte. Peu de syndicats disposent aujourd'hui de services spécialisés qui s'occupent des questions de migrations, tel le Syndicat industrie et bâtiment (SIB) ou le Syndicat de l'industrie, de la construction et des services (FTMH). La plupart des syndicats ne proposent que des conseils (juridiques) généraux à leurs membres. Également les services qui s'occupent de questions de migrations ne sont que partiellement indiqués pour assister un jeune Suisse noir, voire même des jeunes de la deuxième ou de la troisième génération. En effet, la discrimination ne s'inscrit pas exclusivement dans un contexte migratoire.

Mise en œuvre et contrôle

Pour passer au stade de la réalisation, il faut agir selon les trois axes suivants:

- a) définir des objectifs fixés dans le temps,
- b) déterminer des mesures pertinentes pour les atteindre,
- c) mettre en œuvre une protection efficace des victimes.

Tout programme d'action doit s'accompagner de contrôles efficaces. La réalisation d'un controlling efficace présente de grands avantages, déjà avant l'introduction des mesures proprement dites. En se fondant sur des données sélectionnées, il faut pouvoir déterminer dans quelle mesure les objectifs quantitatifs et qualitatifs visés doivent être atteints. En cas de besoin, il sera ainsi possible d'adapter les mesures prises. Il serait toutefois peu réaliste de s'attendre à constater des résultats visibles après un court laps de temps déjà. Une politique active de non discrimination doit s'inscrire dans la durée.

Quelles sont les mesures d'accompagnement possibles?

Les mesures contre la discrimination raciale dans le monde du travail ont besoin de soutiens en dehors du monde du travail. Ainsi, les réglementations légales ont une influence directe et indirecte sur la réalité de l'entreprise. Les campagnes d'information et de sensibilisation, mais aussi les codes de bonne conduite au-dessus des entreprises, contribuent à créer un climat favorable à la réalisation de l'égalité des chances et à l'élimination de la discrimination. Les ratings et les certifications apportent de l'extérieur des incitations aux entreprises les encourageant à s'engager pour un monde du travail exempt de discriminations. Par les procédures d'appels d'offres pour les marchés publics, le secteur public dispose d'un instrument qui est également susceptible de contribuer à l'établissement de normes minimales.

Réglementations légales

Les conditions cadres juridiques sont essentielles à la lutte contre la discrimination raciale dans le monde du travail. Ces dispositions se situent à différents niveaux. La protection contre la discrimination est d'abord et avant tout un droit humain. La **Déclaration universelle des droits de l'Homme** de l'ONU en 1948 a posé le principe des libertés et des droits égaux pour tous les humains sans distinction de «race», couleur de la peau, sexe, langue, religion, appartenance politique ou autre, ou d'origine sociale, d'appartenance à une minorité nationale, de fortune, de naissance ou de tout autre statut. La protection des droits de l'homme a par ailleurs été concrétisée par la **Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille** adoptée par l'ONU en 1990. Entre autres, cette convention pose que les travailleurs migrants ne sauraient se voir imposer des conditions de travail et d'engagement moins bonnes que celles dont bénéficient les travailleurs indigènes. Cette convention n'est pas encore en vigueur car il faut pour cela qu'elle soit ratifiée par au moins vingt États. À ce jour, aucun grand pays occidental industriel et d'immigration n'a reconnu cette convention, et la Suisse ne l'a pas ratifiée non plus. Par contre, la Suisse a ratifié en 1994 la **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD)**. Elle fait obligation aux États contractants d'interdire et d'éliminer activement toute discrimination raciale sous quelle que forme que ce soit et d'assurer à tous un accès égal aux droits économiques, sociaux et culturels.

Également importantes dans le contexte international sont les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT) dont la Suisse est membre fondateur. La **Convention concernant la discrimination (emploi et profession)**, ratifiée par la Suisse, revêt une importance essentielle dans ce contexte. Elle contient des dispositions afin d'éviter toute discrimination et pour assurer l'égalité des chances, la notion de «discrimination» se référant aux critères de «race», couleur de la peau,

sexe, religion, orientation politique, origine nationale ou sociale. Avec la **Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail**, également ratifiée, ont été ancrées en 1998 les normes fondamentales du travail portant sur l'interdiction du travail des enfants, le travail forcé, la discrimination fondée sur le sexe, la «race», la religion ou tout autre motif, ainsi que la liberté de réunion et les négociations collectives.

Les dispositions de l'**Union européenne** sont également importantes pour l'économie suisse, car elles peuvent avoir dans la passation des marchés des effets directs ou indirects sur les entreprises de notre pays. En 1997, l'UE a consigné le principe de l'interdiction de toute discrimination dans l'article 13 du traité d'Amsterdam qui prévoit de lutter contre les discriminations reposant sur le sexe, la «race», l'origine ethnique, la religion, l'idéologie, l'âge, les handicaps ou l'orientation sexuelle. De plus, les directives 2000/43/EG et 2000/78/EG pour l'application de l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession sont également importantes. Elles font obligation aux États de l'UE d'interdire toute discrimination qui reposerait sur ces caractéristiques. L'interdiction se réfère à l'accès à l'emploi, à l'orientation professionnelle, à la formation professionnelle, aux conditions d'emploi et de travail ainsi qu'à la qualité de membre d'une organisation de travailleurs ou d'employeurs. Les États membres ont l'obligation de prendre des mesures d'encouragement du dialogue entre les partenaires sociaux afin de promouvoir l'application du principe de l'égalité de traitement par la surveillance de la pratique dans les entreprises, par des conventions collectives de travail, par des codes de bonne conduite et par la recherche. Ces directives contiennent également le renversement de la charge de la preuve dans le domaine de la discrimination raciale ainsi que la protection juridique des plaignants. Les dispositions correspondantes doivent être appliquées par les législations nationales d'ici à décembre 2003 au plus tard.

En Suisse, la nouvelle **Constitution fédérale** de 1999 inscrit dans son art. 8 (égalité) que «nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique», ancrant ainsi pour le secteur public l'interdiction de toute discrimination. Le **Code pénal** contient depuis 1995 une norme pénale antiraciste (art. 261 bis CP) contre la discrimination en raison de l'appartenance «raciale», ethnique ou religieuse. Mais cette norme se limite dans une grande mesure à l'espace public. À part les dispositions relatives à la protection de la personnalité contre la diffamation à motifs raciaux (art. 28 CC, art. 6 LT), les dispositions déterminantes dans le domaine de la discrimination raciale se trouvent dans le Code des obligations (CO). L'article **328 CO** impose à l'employeur de respecter et de protéger la

personnalité des travailleurs, ce qui inclut la protection contre la discrimination raciale. L'article **336 CO** pose que sont abusifs les licenciements sur la base de caractéristiques personnelles qui n'ont pas de relation avec les rapports de travail et qui n'ont pas d'effets négatifs notables sur le climat de l'entreprise (telle l'appartenance ethnique). Toutefois, l'entreprise n'est pas tenue de revenir sur le licenciement de cette nature et elle doit seulement verser une indemnité. Une disposition contre la discrimination à l'embauche serait importante. Mais la liberté de contracter également prévue par le Code des obligations autorise en principe la discrimination à l'embauche. Ainsi, en fin de compte, la protection contre la discrimination raciale est-elle relativement faible dans le droit suisse du travail.

Ce n'est pas seulement des articles de loi impuissants qui posent problème dans le domaine de la discrimination raciale, mais aussi la **possibilité de faire valoir ses droits**. Comme le montre une comparaison avec les expériences faites dans le domaine de la discrimination sexuelle, les **procédures pénales** dirigées directement contre la personne coupable de harcèlement se heurte généralement à une plainte reconventionnelle immédiate pour atteinte à l'honneur, et la victime devient ainsi l'auteur du délit! La situation en matière de preuve est fréquemment précaire, car le harcèlement n'intervient en général pas sous les yeux de nombreux témoins et l'on peut souvent faire valoir l'argument de la perception subjective. Comme le doute profite aux accusés devant un tribunal pénal, il est rare qu'un jugement soit prononcé en faveur des victimes. Un acquittement constitue cependant une expérience pénible pour le plaignant ou la plaignante: elle conforte l'auteur dans son action et incite les témoins à s'abstenir à l'avenir de témoigner dans des affaires de discrimination. Les **procédures en droit du travail** sont plus prometteuses de succès, à l'instar des procédures selon le droit de l'égalité de traitement dans les cas de harcèlement sexuel. Ceci peut être cité comme exemple de la forme que pourrait revêtir à l'avenir une législation contre la discrimination: la plainte ne s'adresserait plus à la personne auteur de la discrimination, mais contre l'employeur. Le débat contradictoire devant un tribunal revêtirait la forme d'une procédure d'arbitrage gratuite. L'instance d'arbitrage, de composition paritaire, ne rechercherait pas une condamnation, mais un consensus équitable. Ceci permettrait d'agir contre la discrimination sans mettre son poste de travail en péril. De plus, dans la procédure selon le droit du travail ou de l'égalité de traitement, l'issue de l'appréciation du comportement de harcèlement dépend fortement de la crédibilité du plaignant et de celle de l'assigné en justice dans les situations où manquent les preuves. Il est dès lors plus facile de parvenir à une condamnation. Dans le cas de la discrimination salariale, la loi sur l'égalité de traitement connaît deux autres allègements pour le plaignant: le renversement de la charge de la preuve (c'est l'entreprise qui doit prouver qu'elle ne pratique pas de discrimination), ainsi que l'action collective (un syndicat ou

une association du personnel peut également porter plainte contre une discrimination). L'Organisation internationale du travail (OIT) traite des difficultés de faire valoir les prétentions en droit dans le domaine de la discrimination raciale. Elle considère que la clé du succès réside dans la mise sur pied d'une institution indépendante chargée d'appuyer l'application des dispositions légales. De telles institutions existent par exemple en Grande-Bretagne, au Canada et aux Pays-Bas. Une instance autonome créée par l'État peut assumer des fonctions consultatives et de soutien. Elle peut élaborer des codes de bonne conduite, conseiller les entreprises et assister les personnes concernées pour faire valoir leurs droits en cas de conflit. Dans le cas idéal, elle s'efforce de trouver une solution s'appuyant sur une médiation, mais peut porter elle-même devant les tribunaux les cas de discrimination, en cas d'échec. L'exemple de la Grande-Bretagne montre que les plaintes devant les tribunaux du travail qui bénéficient du soutien de la «Commission for Racial Equality» (CRE) ont de plus grandes chances de succès. Enfin, un suivi systématique des attitudes et incidents racistes contribue à l'examen du succès des différentes mesures prises.

Codes de bonne conduite, information et sensibilisation

Les instruments d'une politique de non discrimination auto-imposée, tels les codes de bonne conduite, sont encouragés au plan international, surtout par les programmes et les directives de l'OIT. Depuis les années 1990, des efforts sont accomplis au sein de l'UE également en vue d'établir un code de lutte contre la discrimination raciale dans le monde du travail.

Étant donné que la réalisation de l'égalité des chances et l'élimination de la discrimination dépendent dans une grande mesure du climat politique et social, les campagnes d'information, d'éducation et de sensibilisation sont très importantes. Elles peuvent promouvoir le soutien de la société à la lutte contre les comportements et les structures discriminatoires dans le monde du travail.

La campagne «Leadership Challenge» lancée pour la première fois en 1997 par la «Commission for Racial Equality» en Grande-Bretagne a connu un grand succès. Dans le cadre de cette campagne, des personnalités importantes se sont déclarées en faveur des principes de la diversité et de l'égalité de traitement sur le lieu de travail, promettant d'assumer une responsabilité personnelle pour le développement de l'égalité des chances dans les organisations qu'elles dirigent.

Notation et certification

L'incitation à s'engager en faveur d'un monde du travail exempt de discrimination peut provenir de l'extérieur de l'entreprise, partant de l'initiative des consommateurs ou

des investisseurs. L'instrument dans ce domaine est la certification de l'entreprise, impliquant certaines normes. Par exemple, les entreprises s'engagent à respecter un code de bonne conduite posant des normes minimales pour une politique active de non discrimination, matérialisées par un label de qualité. Le respect des normes est contrôlé par un service de notation sociale géré par l'instance de certification. La certification peut avoir un effet de relations publiques pour les prestations et les marchandises d'une entreprise. Elle peut constituer un avantage sur le marché du travail, voire être la condition pour que les actions d'une entreprise puissent entrer dans le portefeuille d'un fonds de placement misant sur le caractère durable.

Les avantages d'un label de qualité pour l'entreprise sont importants lorsqu'il est connu et quand son octroi répond à des critères transparents. Toutefois, l'apparition constante de nouveaux labels compromet cet effet. Les coûts et les avantages d'une certification se situent à deux niveaux pour l'entreprise: au niveau interne, les plus grands avantages résultent du processus lui-même de la certification. L'entreprise peut bénéficier du savoir-faire de l'instance de certification. Les collaboratrices et les collaborateurs sont motivés et intégrés à la philosophie idéale de l'entreprise. Au niveau externe, l'effet de relations publiques du label de qualité est au premier plan. Pour une entreprise qui applique déjà une politique active de non discrimination, le bilan coûts – bénéfices s'avère très avantageux.

Le label social de pointe au plan international est la norme **Social Accountability 8000 (SA 8000)**. Cette norme existe depuis 1998 et elle a été élaborée par l'organisation non gouvernementale «Council on Economic Priorities Accreditation Agency» (CEPAA) en collaboration avec des entreprises multinationales, des syndicats, des bureaux de conseil, de révision et de certification. Ce label repose sur les normes ISO et sur les déclarations et conventions de l'OIT. Par sa demande de certification, l'entreprise s'engage à subir un audit initial, puis à se soumettre à des contrôles ultérieurs effectués par des instances de contrôle reconnues. À ce jour, il y a six instances de certification SA 8000 accréditées dans le monde entier et des entreprises sont certifiées dans plus de 20 pays et 15 branches économiques. En Suisse, seul Charles Vögele Holding S.A. travaille d'après la norme sociale SA 8000.

Il y aurait lieu d'examiner dans quelle mesure les normes de non discrimination pourraient s'intégrer au système existant des **normes ISO** ou au système de notation sociale **INrate** lancé à l'initiative des caisses de pensions. La Confédération peut dans ce contexte jouer un rôle de soutien par sa reconnaissance et par l'encouragement du label social. La Confédération et les cantons, mais aussi les caisses de pensions de droit public peuvent jouer un rôle accru de pionnier dans le domaine des investisse-

ments socialement compatibles. Ainsi, le Conseil d'administration de l'AVS a décidé en 2000 d'investir 100 millions de francs d'après des critères sociaux et écologiques. La Caisse de pensions de la Confédération a également décidé en 1999 de placer 400 millions de francs selon des critères éthiques et sociaux.

À côté des certifications proprement dites, il existe aussi des instruments d'auto-contrôle tel que par exemple l'indice social élaboré par le Ministère des affaires sociales danois. Dans le cadre d'une **auto-évaluation**, une entreprise peut déterminer dans quelle mesure elle assume ses responsabilités sociales, en se notant sur une échelle de performance graduée de 0 à 100. Une autre stratégie consiste à évaluer des exemples pratiques de bonne conduite (Best practices) et à les rendre publics par des **prix** ou par des **distinctions**. Ainsi, le «Council for Economic Priorities» (CEP) décerne-t-il chaque année le prix «Corporate Conscience Award». Celui-ci a été attribué en 1995 à l'entreprise suisse Charles Veillon S.A. pour son engagement contre le travail des enfants auprès de ses fournisseurs de tapis. L'instrument du **rapport social** est largement répandu, voire même déjà soumis à obligation légale dans certains États de l'Union européenne (Danemark, France) pour les entreprises cotées en bourse. Le nombre d'entreprises suisses qui publient un rapport social est actuellement en augmentation.

Soumissions (Contract Compliance)

Dans l'attribution des marchés publics, l'État peut faire dépendre la prise en considération d'une entreprise du respect de certaines conditions minimales. Pour les entreprises, la menace d'être exclues des appels d'offres est souvent une motivation plus intense de lutter contre la discrimination que les prescriptions légales. C'est avant tout aux États-Unis que la politique des soumissions constitue un instrument efficace de la promotion de l'égalité de traitement. Dans l'Union européenne également, on discute en ce moment d'une directive pour l'attribution des marchés publics qui impose la garantie de l'égalité de traitement et de la non discrimination.

Le volume des marchés publics passés par la Confédération (y compris les entreprises publiques telles La Poste et les CFF), les cantons et les communes est élevé. Il s'agissait en 1996 de près de 13 milliards de francs pour la Confédération, de 11 milliards pour les cantons et de 13 milliards pour les communes. La plus grande partie de ces commandes concernaient la construction, une branche qui emploie une importante main-d'œuvre étrangère. En Suisse, les marchés publics sont devenus un terrain de négociation dans le cadre de la stratégie de développement durable adoptée par le Conseil fédéral en 1997. Il faut impérativement examiner de plus près la possibilité de mieux tenir compte des critères écologiques et sociaux dans les marchés publics de la Confédération. Des directives plus précises sont actuellement en cours d'élaboration.

Aujourd'hui déjà, la loi fédérale sur les marchés publics exige le respect des dispositions en matière de protection du travail, ainsi que celles des conventions collectives de travail et réserve l'attribution des marchés publics aux entreprises qui garantissent l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le cadre de l'égalité des salaires. Il n'a pas été possible de relier l'attribution des marchés publics à des mesures positives dans le sens d'une promotion active de l'égalité de traitement. Des dispositions semblables existent dans les cantons et les communes. Toute violation des conditions générales d'affaires est sanctionnée par une peine conventionnelle. Cependant, il n'y a pas d'examen systématique du respect de ces conditions. La Confédération évalue actuellement dans le cadre d'un projet pilote un instrument de contrôle de l'égalité des salaires. Toutefois, problème fondamental, la base légale nécessaire manque pour ancrer dans la législation suisse le principe de la non discrimination dans les textes relatifs aux marchés publics.

Qui doit agir?

Le rôle de l'entreprise (direction et service des ressources humaines), mais aussi des associations d'employeurs et de branche, des syndicats et des associations professionnelles, ainsi que des associations du personnel est essentiel dans la lutte contre la discrimination raciale dans le monde du travail. Elles peuvent toutefois être soutenues dans leurs efforts par le savoir-faire, les initiatives et les mesures d'accompagnement prises par des instances spécialisées et de conseil, par les organisations de consommatrices et consommateurs, les groupes d'investisseurs et d'autres organisations non gouvernementales ainsi que par le législateur et par les autorités. Ces différents rôles sont synthétisés sous forme de tableau récapitulatif dans le chapitre suivant.

Entreprises

Le rôle de l'employeur s'inscrit dans un contexte aux multiples intervenants: les entreprises discriminent, mais elles intègrent. Elles profitent de la discrimination, mais elles en paient les coûts. Elles réagissent aux sanctions, mais elles prennent aussi des mesures volontaristes. D'un point de vue statistique, les domaines et l'étendue de la discrimination se différencient également en fonction de la taille de l'entreprise. Les problèmes sont moins aigus dans les entreprises qui comptent moins de 50 employés. L'économie suisse est caractérisée par des PME de cette nature. Plus de 99 % des entreprises employant 72 % de toutes les personnes actives comptent moins de 250 postes à plein temps. 30 % des emplois sont proposés par des entreprises qui ont moins de 10 employés. Les mesures d'élimination de la discrimination doivent donc tenir compte de la situation spécifique des PME. Il n'existe pas de vue d'ensemble des prestations des différentes entreprises dans la lutte contre la discrimination raciale. Cette publication en donne quelques exemples. Les grands groupes ont en général adopté une position de principe et ont souvent élaboré des codes de bonne conduite dans ce domaine. La responsabilité première pour l'action incombe à la direction et au service des ressources humaines. Mais il va de soi que les collaboratrices et collaborateurs peuvent aussi formuler leurs demandes en vue d'obtenir des améliorations.

Associations patronales et de branches

Pour la conception et l'application d'une politique active de non discrimination, les petites et les moyennes entreprises dépendent tout particulièrement du soutien technique et des conseils de leurs associations de branche et de leurs organisations faïtières. Il importe donc que les associations d'employeurs acquièrent les compétences nécessaires et se procurent les capacités indispensables. Elles peuvent le faire sous leur propre compétence ou en collaboration avec les syndicats et les associations du personnel, éventuellement avec des associations spécialisées et des bureaux de conseil existants. On peut ainsi proposer aux entreprises affiliées des conseils techniques et éventuellement des procédures d'arbitrage au niveau le plus bas possible et localement acces-

sibles. On dispose de peu d'informations sur l'activité des différentes associations de branches. Un exemple positif est celui donné par l'initiative de l'Union suisse des arts et métiers (USAM) d'informer sur l'intégration des étrangers du point de vue des PME en consacrant à ce thème l'une de ses publications. L'USAM a annoncé d'autres activités dans ce domaine. L'article 9 de la «Recommandation relative aux conditions de travail des employés» émise en commun par l'Union patronale suisse, l'Union suisse des arts et métiers, la Société suisse des employés de commerce et l'Association suisse des cadres contient une norme de principe contre toute discrimination. De plus, cette recommandation encourage la promotion de l'intégration de la main-d'œuvre étrangère et vise à éviter l'instauration d'un climat xénophobe.

Syndicats, associations professionnelles et associations du personnel

Les syndicats, en partie aussi les associations professionnelles et les associations du personnel, jouent un rôle moteur dans l'application des mesures contre la discrimination dans le monde du travail. Toutefois, les syndicats sont les organisations de masse qui ont comparativement la participation la plus importante de migrantes et migrants. Indépendamment de leur nationalité et de leur statut de séjour, toutes les fonctions syndicales leur sont en principe ouvertes. Cette structure prédestine les syndicats à pratiquer l'intégration et à lutter activement contre toute discrimination raciale. Cependant, la discrimination existe, même dans les syndicats. Les personnes de nationalité étrangère sont sous-représentées dans les fonctions de cadres au sein des syndicats. Dans les milieux syndicaux, tout comme dans ceux des associations professionnelles et des associations du personnel, on entend parler de la résistance active et passive de la part des membres indigènes et des groupes de migrants bien établis contre les mesures d'intégration des «nouveaux» migrants en provenance des Balkans, d'Afrique ou d'Asie.

Dans les cercles «internes» des syndicats, il existe parfois des commissions des migrations qui s'occupent des besoins des membres étrangers et qui encouragent leur intégration dans tous les aspects du travail, et aussi de la vie syndicale. La Centrale suisse d'éducation ouvrière (CSEO) propose également un cours pilote pour les personnes de confiance qui s'occupent des migrants. La langue constitue, dans les syndicats également, une sérieuse pierre d'achoppement pour la participation à l'égalité de droits. C'est pourquoi il importe que les informations soient accessibles dans toutes les langues pertinentes. C'est dans cette perspective que les syndicats SIB et FTMH ont lancé le projet «Horizons syndicaux», une annexe à la publication syndicale qui paraît neuf fois par an en portugais, espagnol, albanais et serbo-croate et cinq fois par an en turc. La protection contre la discrimination et les conseils dans des cas de cette nature doivent être ouverts à tous les travailleurs et travailleuses, et pas uniquement aux membres. D'une part en raison de la conviction que toute discrimination affaiblit

l'ensemble du mouvement syndical, d'autre part aussi parce que ce sont précisément des prestations de cette nature qui sont susceptibles d'élargir la base des syndicats.

Dans le domaine des activités «externes» des syndicats, il s'agit, ensemble avec les employeurs et aussi par des initiatives propres, de prendre des mesures de prévention et d'élimination de toute discrimination raciale dans le monde du travail. Répétons-le: la discrimination ne peut pas être perçue seulement en tant que problème dans le cadre d'une (nécessaire) politique d'intégration. La discrimination, qu'elle soit admise, minimisée ou tue, remet en question les fondements mêmes de notre ordre social et de nos acquis sociaux.

Qui peut faire quoi?

Direction et service des ressources humaines

Identifier et reconnaître les problèmes

- Décision de principe (page 22)
- Mettre sur pied un groupe de travail (page 22).
- Procéder à l'état des lieux (page 22).
- Formuler des objectifs pour chaque secteur (page 23).
- Établir un système de contrôle et de rapports périodiques pour une politique active de non discrimination (page 36).

Mesures au niveau de l'entreprise

- Conception et réalisation de mesures adaptées à l'entreprise dans tous les domaines concernés par la discrimination, en particulier dans la recherche du personnel et dans la procédure d'embauche, la formation initiale et continue, les promotions, la rémunération, la protection au travail et les conditions de travail, la formation et la sensibilisation (page 23)
- Gestion de la diversité (page 31)
- Interdiction du harcèlement raciste et information auprès du personnel (page 34)
- Menace et application de sanctions en cas d'agression raciste (page 35)
- Création d'un centre d'aide pour les victimes de discrimination et élaboration de mesures d'information pour le faire connaître (page 35).

Création de conditions cadres

- Code de bonne conduite (page 27)
- Convention d'entreprise (page 28)
- Intégration des mesures contre la discrimination dans la convention collective de travail (page 29)
- Obtention d'une certification (page 40)

Associations d'employeurs et associations de branches

Création de conditions cadres

- Élaborer un code de bonne conduite au niveau national ou spécifique à telle ou telle branche, avec ou sans la collaboration des syndicats et des associations du personnel (page 40).
- Élaborer un modèle de code pour les entreprises, avec ou sans la collaboration des syndicats (page 27).
- Élaborer un modèle de convention d'entreprise, avec ou sans la collaboration des syndicats et des associations du personnel (page 28).
- Proposer des audits d'entreprise (page 22).
- Créer un instrument d'auto-évaluation pour les entreprises (page 42).
- Collaborer à la définition de critères de certification (page 40).
- Intégrer des mesures contre la discrimination dans les conventions collectives de travail (page 29)

Formation

- Proposer, ou servir de relais, pour des cours de formation des personnes clés au sein des associations et dans les entreprises (page 26).
- Réunir et constituer des compétences et des capacités pour le conseil aux entreprises dans la lutte contre la discrimination et pour l'application d'une politique active de non discrimination (pages 23 et 35).

Proposer un soutien

- Contribuer à la mise sur pied de services de conseil à l'intention des victimes de discrimination (page 35).

Sensibilisation du public

- Information et sensibilisation des entreprises par des publications, des rencontres, etc., en particulier également dans le domaine du recrutement des apprenties et apprentis (pages 26 et 40)
- Se déclarer publiquement en faveur d'une politique active de non discrimination (page 40).
- Évaluer et récompenser les entreprises ayant de bonnes pratiques (Best practices) (page 42).

Syndicats, associations professionnelles, associations du personnel

Création de conditions cadres

- Élaborer un code national de bonne conduite en collaboration avec les associations d'employeurs et les services spécialisés (page 40).
- Rédiger un modèle de code de bonne conduite et de convention d'entreprise, avec ou sans la collaboration des associations d'employeurs (page 27).
- Collaborer à l'élaboration des critères de certification (page 40).
- Négocier les conventions d'entreprise (page 28).
- Intégrer des mesures contre la discrimination dans les conventions collectives de travail (page 29)

Formation

- Proposer des cours de formation pour les personnes clés dans ses propres associations (page 26).
- Constituer des compétences et des capacités spécialisées pour le conseil des entreprises dans la lutte contre la discrimination et l'application d'une politique active de non discrimination (pages 23 et 34).

Offrir un soutien

- Appuyer les groupes dans les entreprises et les personnes de confiance dans l'élaboration de propositions en vue d'une politique active de non discrimination dans l'entreprise (page 23).
- Collaborer au sein de groupes de travail pour accompagner des programmes d'action contre la discrimination raciale (page 22).
- Proposer de l'aide aux victimes de discrimination, même si elles ne sont pas organisées (page 34).
- Aider à la mise sur pied de services de conseil interentreprises pour les victimes de discrimination (page 35).
- Soutenir les procédures en droit du travail contre le harcèlement raciste (page 37).

Sensibilisation du public

- Information et sensibilisation des membres par des publications, des rencontres, etc. (pages 26 et 40)
- Se déclarer publiquement en faveur d'une politique active de non discrimination (page 40).

- Évaluer et récompenser les entreprises ayant des bonnes pratiques (Best practices) (page 42).
- Signaler et rendre publiques les violations par les entreprises des dispositions en matière de marchés publics (page 42).
- Exiger activement des améliorations au législateur et aux autorités (page 39).

Autres organisations non gouvernementales

Création de conditions cadres

- Élaborer un code national de bonne conduite en collaboration avec les services spécialisés et les partenaires sociaux (page 40).

Proposer un soutien

- Offrir des cours de formation pour les personnes clés dans les entreprises, les services de conseil et au sein des autorités (page 26).
- Contribuer à la mise sur pied de services de conseil compétents pour les victimes de discrimination (page 35).
- Créer des instruments pour l'auto-évaluation des entreprises (page 42).
- Proposer des audits d'entreprise (page 22).
- Examiner comment l'instrument de la certification pourrait être le mieux mis à profit en Suisse pour lutter contre la discrimination raciale (page 40).

Sensibilisation du public

- Campagnes d'information et de sensibilisation (page 40)
- Récompenser les entreprises ayant les meilleures pratiques (Best practices) (page 42).
- Exiger activement des améliorations au législateur et aux autorités (page 39).

Services spécialisés et centres de conseil

Proposer un soutien

- Contribuer à la réalisation de services de conseil interentreprises pour les victimes de discrimination (page 34).
- Élaborer un code national de bonne conduite en collaboration avec les services spécialisés et les partenaires sociaux (page 40).
- Proposer des audits d'entreprise (page 22).
- Créer un instrument d'auto-évaluation pour les entreprises (page 42).
- Examiner comment l'instrument de la certification pourrait être le mieux mis à profit en Suisse pour lutter contre la discrimination raciale (page 40).

Formation

- Constituer des compétences et des capacités spécialisées pour le conseil des entreprises dans la lutte contre la discrimination et l'application d'une politique active de non discrimination (page 34).
- Appuyer les groupes dans les entreprises et les personnes de confiance dans l'élaboration de propositions en vue d'une politique active de non discrimination dans l'entreprise (page 22).
- Collaborer au sein de groupes de travail pour accompagner des programmes d'action contre la discrimination raciale (page 22).
- Proposer des cours de formation à l'intention des personnes clés dans les entreprises, les services spécialisés, ainsi qu'auprès des administrations et autorités (page 26).

Sensibilisation du public

- Campagnes d'information et de sensibilisation (page 40)
- Évaluer et récompenser les entreprises ayant des bonnes pratiques (Best practices) (page 42).
- Demander activement des améliorations au législateur et aux autorités (page 39).
- Établir régulièrement, publiquement et systématiquement des rapports sur les cas traités (page 34).

Autorités

Assumer une fonction d'exemple

- Interdire la discrimination raciale dans les dispositions relatives aux marchés publics (page 42).
- Lier ses propres placements au respect des normes minimales de la lutte contre la discrimination (page 40).
- Mener une politique active de non discrimination dans sa propre organisation (page 21).
- Lutter activement contre la discrimination dans le recrutement des apprenties et apprentis (page 24).
- Lier le placement de main-d'œuvre par les services sociaux et les offices régionaux de placements (ORP) au respect des normes minimales de comportement non discriminatoire (page 24).

Proposer un soutien

- Contribuer à la mise sur pied de services de conseil interentreprises pour les victimes de discrimination (page 35).
- Élaborer un code national de bonne conduite en collaboration avec les services spécialisés et les partenaires sociaux (page 40).

Formation

- Favoriser des mesures à l'intention des étrangers en vue de leur faciliter de conclure avec succès une formation continue dans le système suisse (page 25).
- Élargir les possibilités de carrière et de formation continue des migrants par des cours de langue de prix abordable et compatibles avec la vie familiale et professionnelle (page 25).

Sensibilisation du public

- Encourager et reconnaître la certification (page 40).
- Récompenser les entreprises ayant de bonnes pratiques (Best practices) (page 42).
- Campagnes d'information et de sensibilisation (pages 26 et 40)
- Suivi systématique des comportements et incidents relevant de la discrimination (page 16)

Législateur

- Améliorer la protection légale contre la discrimination et le harcèlement raciste sur le lieu de travail (page 37).

Bibliographie

- Bovenkerk Frank (1992): Testing discrimination in natural experiments. A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of «race» and ethnic origin, ILO: World Employment Programme, Migration and Population Branch
- Brüggemann Beate und Rainer Riehle (2000): Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik, Berlin/Freiburg: INFIS 2000
- CRE Commission for Racial Equality (1995): Racial Equality Means Business, London
- de Coulon Augustin (1998): Wage differentials between ethnic groups: empirical evidence from Switzerland, Genève: Université de Genève, Faculté des sciences économiques et sociales
- de Coulon Augustin und Yves Flückiger (2000): Analyse économique de l'intégration de la population étrangère sur le marché suisse du travail, in: Pierre Centlivres und Isabelle Girod: Les Défis migratoires, Zurich: Seismo, pp. 109–119
- de Coulon Augustin, Jean-Marc Falter, Yves Flückiger und José Ramirez (2003): Analyse der Lohnunterschiede zwischen der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, pp. 275–301
- Eckmann Monique, Claudio Bolzman, Anne-Catherine Salberg und Karl Grünberg (2001): De la parole des victimes à l'action contre le racisme, Genève: édition ies
- Efionayi-Mäder Denise und Etienne Piguet (Direction: Andreas Wimmer) – FSM Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (1997): Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden. Bericht zur Phase III des Forschungsprojektes «Flüchtlinge und Arbeitsintegration», Rapport de recherche No 8, Neuchâtel: FSM
- Flückiger Yves et Milad Zarin-Nejadan (o.J.): Intégration de la population étrangère en Suisse: aspects économiques. Rapport scientifique final (avec la collaboration de Augustin de Coulon, Lucja Kotynska, Anatole Vassiliev et Thierry Murier), o.O.
- Flückiger Yves und José Ramirez (2003): Hierarchische Stellung im Betrieb und Segregation nach Herkunft in der Schweiz, in: Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi, Werner Haug (Hrsg): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo, pp. 302–319
- Piguet Etienne – FSM Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (2001): Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché du travail, Discussion Paper No. 6, Neuchâtel: SFM
- Piguet Etienne (1999): Les migrations créatrices (préface de Georges Tapinos), Paris: L'Harmattan
- Reich Michael (1981): Racial Inequality, Princeton: Princeton University Press
- SLR Service de lutte contre le racisme – en collaboration avec le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (2002): Centres de conseil aux victimes de discrimination raciale et d'aide en cas de conflit

- Taran Patrick A. (2000): Challenging Discrimination in Employment: A Summary of Research and a Compendium of Measures, Geneva: International Labour Office
- USS Union syndicale suisse, Ed. (2003): Monde du travail et intégration – Un dialogue européen, Berne
- Wicker, Hans-Rudolf, Rosita Fibbi und Werner Haug, Hrsg. (2003): Migration und die Schweiz, Zürich: Seismo
- Wimmer Andreas und Etienne Piguet (1998): Asyl und Arbeit: eine Studie zur Erwerbsintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in der Schweiz, Rapport de recherche No 9, Neuchâtel: FSM
- Wrench John (1996): Preventing Racism at the Workplace: A report on 16 European countries, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community
- Wrench John (1997): European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community
- Zegers de Beijl Roger (2000): Documenting discrimination against Migrant Workers in the Labour Market: A comparative study of four European countries, Geneva: International Labour Office.

