

ÉGALITÉ, MAIN-D'ŒUVRE ET LÉGISLATION EQUAL SOUTIENT LA MISE EN ŒUVRE DE DIRECTIVES SUR L'ÉGALITÉ RACIALE ET L'ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

La discrimination raciale est fréquente sur le marché du travail européen

Force est de constater que la discrimination raciale est une réalité sur le marché du travail européen. Le rappel de certains chiffres de 2002 pour l'Union des 15 permet de se faire une idée plus précise de l'ampleur du problème. Le taux de chômage des ressortissants de pays tiers était de 16% contre 7% pour les ressortissants de l'UE; leur taux d'emploi était de 53%, contre 66%; enfin, le taux d'emploi des travailleurs hautement qualifiés ressortissants de pays tiers n'était que de 66%, contre 83% pour les ressortissants de l'UE.

En 2000, le Conseil européen a adopté les directives sur l'égalité raciale et l'égalité dans l'emploi qui interdisent la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Les gouvernements des États membres ont donc déjà adapté leur législation nationale aux dispositions de ces deux directives, ou procèdent à cette transposition. Toutefois, supprimer la discrimination à l'encontre des minorités ethniques et des immigrants et veiller à leur intégration socioprofessionnelle demande bien plus que le cadre juridique mis en place par ces deux directives. La lutte contre la discrimination exige des changements au niveau des attitudes et des pratiques. Suite au récent élargissement de l'UE, les anciens mais aussi les nouveaux États membres doivent reconsidérer ces questions pour maintenir dans toute l'Union un niveau élevé de cohérence sociale.

Promouvoir une intégration accrue des migrants

Le Rapport de la task-force "Emploi" met en exergue l'ampleur des changements nécessaires, en affirmant que *"l'UE n'obtient pas de résultats satisfaisants en ce qui concerne l'intégration des migrants et des ressortissants des pays tiers sur le marché du travail."* De l'avis de la task-force, il est essentiel que les États membres renforcent leur capacité à intégrer les migrants déjà présents au sein de l'Union s'ils veulent se préparer à récolter pleinement les fruits de la nouvelle immigration. Elle invite ensuite instamment les États membres et les partenaires sociaux à mettre en place des politiques d'intégration multidimensionnelles qui:

- **facilitent l'accès à l'enseignement, à la formation et aux services de soutien; et qui**
- **combattent la discrimination sur le lieu de travail**

En outre, le livre vert récemment publié par la Commission - *Égalité et non-discrimination dans l'Union européenne élargie* - souligne également que: "L'élargissement devrait inciter tous les États membres à intensifier les efforts accomplis pour aplanir les difficultés rencontrées par les minorités. Cette remarque concerne en particulier les Roms, dont la communauté constituera la plus grande minorité ethnique dans l'Union élargie, et qui restent exposés à des situations d'exclusion et de discrimination dans un certain nombre d'anciens et de nouveaux États membres."

EQUAL: exploiter le soutien des syndicats et des employeurs

EQUAL a testé des méthodes innovantes de **lutte contre la discrimination sur le lieu de travail**, en encourageant la sensibilisation des employeurs et en s'appuyant sur le soutien des partenaires sociaux (syndicats/organisations patronales). En outre, les projets menés au titre de EQUAL ont été les premiers à introduire des approches visant à garantir aux groupes issus des

minorités ethniques et de l'immigration des **possibilités d'emploi, de formation, d'information et de soutien** identiques à celles proposées aux citoyens de l'UE.

Lutter contre la discrimination sur le lieu de travail

L'analyse de rentabilisation ("Business Case"): un outil particulièrement efficace pour convaincre les employeurs

Les employeurs sont davantage prêts à recruter des employés issus de minorités ethniques ou immigrantes lorsqu'ils comprennent en quoi ils peuvent apporter un plus à leur entreprise ou organisme. EQUAL s'est employé à promouvoir cette analyse de rentabilisation en utilisant deux arguments principaux.

- Tout d'abord, en leur montrant que si les contacts avec la clientèle sont nombreux - que ce soit lors d'un entretien ou par téléphone - le nombre de clients et le chiffre d'affaires peuvent considérablement augmenter lorsque les clients s'aperçoivent que leur interlocuteur comprend leurs besoins spécifiques, leur langue ou leur culture. Il en va de même pour les services du secteur public.
- Deuxièmement, si une entreprise souhaite être vraiment internationale, son personnel doit pouvoir comprendre les exigences, et parfois la langue, de personnes issues de cultures et de régions différentes. Le fait que pratiquement aucun membre du personnel d'une entreprise n'ait vécu ou voyagé à l'étranger peut parfois avoir des répercussions négatives sur le développement de produits et les ventes. EQUAL s'est appuyé sur l'expérience de l'ancienne Initiative communautaire EMPLOI, qui a montré comment des immigrants ont aidé des entreprises de l'Union européenne à ouvrir de nouveaux marchés et à identifier de nouvelles sources de biens ou de services sur d'autres continents.

L'impact de cette analyse de rentabilisation a été très positif. Ainsi, une grande banque nationale, des autorités fiscales nationales ainsi qu'un célèbre magasin d'ameublement comptant des filiales dans toute l'Europe, ont déjà parfaitement compris les avantages offerts par le personnel issu des communautés immigrées.

De nouveaux outils peuvent aider à sensibiliser les employeurs

À la suite de la transposition des deux directives sur l'égalité dans la législation et les réglementations nationales, les entreprises veulent aujourd'hui savoir comment assumer et respecter leurs nouvelles responsabilités. EQUAL a donc conçu des outils pour les y aider. On trouve, parmi ces outils, des codes de conduite ou des audits d'égalité, approches qui, en dépit de noms différents, intègrent des aspects et des éléments similaires. Il s'agit à chaque fois d'un processus complet, qui comprend plusieurs phases, telles que la création d'un groupe de pilotage, la formation d'un personnel qui participera à l'audit ou à l'analyse pour s'assurer de l'absence de toute pratique discriminatoire; la réalisation de l'audit ou de l'analyse proprement dite; l'identification des aspects les plus problématiques; et enfin l'élaboration et la mise en œuvre du code. Les codes ainsi élaborés contiennent des principes directeurs régissant les procédures de recrutement et de sélection, les activités du département des ressources humaines, la communication, la résolution des conflits, les procédures de gestion des plaintes et les relations avec les fournisseurs et les clients.

Certains outils et guides élaborés pour aider les employeurs concernent certains aspects et fonctions spécifiques, par exemple lorsqu'il s'agit de promouvoir des procédures de recrutement et de sélection plus objectives. Un projet a ainsi développé et expérimenté un arbre décisionnel informatisé. Pour l'essentiel, il s'agit d'une base de données qui permet de relier les différentes tâches associées à un emploi particulier aux compétences et connaissances réellement nécessaires pour exercer correctement cet emploi. Ce logiciel fait objectivement le lien entre les exigences de la fonction et les compétences et les connaissances du demandeur d'emploi.

Les outils mis au point dans le cadre de l'initiative EQUAL se sont avérés particulièrement probants lorsqu'ils ont été associés à l'analyse de rentabilisation; en d'autres termes, lorsque les employeurs comprennent dans quelle mesure l'application de ces nouvelles responsabilités peuvent leur être bénéfiques.

Le soutien actif des partenaires sociaux est essentiel

En collaboration avec les partenaires sociaux, EQUAL a développé des lieux de travail accueillants pour les employés issus de communautés ethniques minoritaires ou immigrées. Grâce au soutien de EQUAL, une agence nationale d'intérim a pris la tête de la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail, et a signé un accord-cadre avec le gouvernement national à cet effet. Au niveau interne également, elle promeut sa position en matière de lutte contre la discrimination par le biais d'une formation pendant l'emploi. En 2003, 300 employés ont suivi un module de formation sur "La discrimination raciale et les possibilités d'intervention" et 600 autres personnes devraient être formées en 2004-2005. La position de ce bureau d'intérim fait aussi tâche d'huile sur l'ensemble de ses relations extérieures, dans la mesure où il a pris le risque de perdre un client ancien très important, en refusant de respecter l'instruction "pas de gens de couleur" pour les centaines d'intérimaires demandés par ce client.

Les syndicats ont eux aussi un rôle important à jouer. Dans un projet, les trois syndicats nationaux ont signé un protocole de non-discrimination avec le ministère de l'emploi et mis en place un partenariat EQUAL afin de renforcer leur capacité à lutter contre la discrimination dans les bureaux ou à l'usine. Les trois syndicats proposent actuellement une formation pilote destinée à des délégués et des représentants syndicaux d'une quinzaine d'entreprises de la plupart des grands secteurs économiques. Cette formation est basée sur des "situations et des faits" tirés de la réalité quotidienne du travail dans ces entreprises et n'aborde donc pas les aspects théoriques de la multiculturalité. Au terme de ces expériences et des activités de formation qui en découleront, le projet produira un guide pour d'autres délégués syndicaux. Ceux-ci seront alors en mesure d'influencer les politiques d'emploi des entreprises et des institutions au sein desquelles ils travaillent. Dans un autre pays, une confédération syndicale ne ménage pas ses efforts pour modifier les pratiques syndicales traditionnelles et expérimente de nouvelles approches pour inciter les ouvriers n'ayant pas la nationalité européenne à participer aux processus décisionnels démocratiques dans les entreprises et pour briser les idées préconçues à leurs égards.

Accès à l'emploi, à la formation, à l'information et au soutien

De nouveaux types de services d'emploi et de nouveaux rôles sont nécessaires

Dans plusieurs pays, les nouveaux modèles développés sous EQUAL ont pour point de départ la nécessité reconnue de nouvelles approches ou de nouveaux rôles pour les services d'emploi, dans le cadre de leurs activités de soutien aux employeurs ou aux demandeurs d'emploi. Dans certains cas, leur mission pourra être de rapprocher ces deux groupes. EQUAL a montré l'importance de personnaliser davantage les approches lorsqu'il s'agit de petites entreprises et d'entreprises familiales. Le projet a fait appel à des "conseillers d'orientation" pour établir ce contact, et pour recruter les demandeurs d'emploi et adapter leur demande aux offres d'emploi. Ce projet est à mettre en parallèle avec d'autres expériences qui montrent que c'est bien la qualité du service offert par les médiateurs d'entreprise aux PME, plutôt que les incitations financières, quelles qu'elles soient, qui incite ou non les petites entreprises à recruter des migrants. Dans certaines régions où ils n'existaient pas encore, les services d'emploi assisté constituent une méthode efficace d'insertion des demandeurs d'emploi issus de minorités ethniques ou de l'immigration. L'approche d'emploi assisté associe le placement de personnes particulièrement défavorisées sur le marché de l'emploi "ouvert" à des parcours individuels d'insertion et des stratégies de participation active. Toutes ces activités s'appuient sur un dispositif de soutien intégré, tant pour la personne défavorisée que pour l'employeur. Une nouvelle méthode s'inscrivant dans l'approche d'emploi assisté consiste à travailler avec des paires d'instructeurs, l'un étant issu de l'immigration. Il semble que cette pratique améliore la confiance des clients dans ce service et constitue un signal positif en direction des employeurs en montrant que les immigrés peuvent occuper des postes qualifiés et exigeants.

Veiller à proposer des formations sur mesure

Dans plusieurs pays, EQUAL a expérimenté de nouvelles formes de formation qui semblent particulièrement adaptées aux personnes issues de minorités ethniques ou de l'immigration. Un aspect essentiel est ici l'apprentissage de la langue, et une série d'approches ont donc été testées, y compris la formation par le travail. EQUAL a réussi à mettre en évidence les avantages des approches combinant formation professionnelle dans divers secteurs et cours de langues et éducation à la citoyenneté. Des cours sont ainsi organisés dans les entreprises ou groupes d'entreprises. Certains projets expérimentent des approches pilotes offrant à des chômeurs une

formation professionnelle et des cours de langue en entreprise. Les employeurs locaux ont reconnu les avantages de cette formation en terme d'amélioration de l'efficacité de la main-d'œuvre et sont, à présent, prêts à impliquer davantage leur entreprise dans ce genre d'activités de formation. Les syndicats se sont également montrés actifs dans ce domaine et ont par exemple offert des possibilités à des travailleurs syndiqués faiblement qualifiés et peu enclins à suivre une formation, notamment des personnes handicapées ou issues de minorités ethniques.

L'information et le soutien font partie intégrante du processus d'intégration

S'y retrouver rapidement dans le labyrinthe des services existants n'est pas une sinécure. En outre, le premier contact se fait souvent par téléphone, ce qui peut représenter un réel obstacle lorsqu'on ne parle pas couramment la langue du pays d'accueil. Des projets EQUAL ont montré qu'il était possible de remédier à ces problèmes en créant des guichets uniques, qui fournissent un maximum d'informations et de nombreuses infrastructures pratiques sur un même site.

En Autriche, EQUAL a montré la facilité d'accès et la pertinence de ces guichets uniques qui offrent aux immigrés des conseils et une aide pratique multilingues sur un large éventail de questions (emploi, enseignement et formation, logement, séjour, citoyenneté et sécurité sociale). La valeur ajoutée de ces centres de proximité ne fait aucun doute: en 2003, ils ont assuré au total plus de 100 000 entretiens de conseils et répondu à près de 9 000 demandes de conseils par téléphone. Dans certains États membres du sud de l'Europe, des réseaux d'agences de soutien ont été mis en place dans des régions rurales afin que ces services se rapprochent des "nouveaux arrivants". Les activités proposées par ces agences peuvent s'étendre jusqu'aux lieux de travail, aux cafés ou aux centres de loisirs.

Un projet EQUAL a mis en œuvre d'autres approches pour résoudre ce problème. Il a créé un groupe de consultation afin que les "participants deviennent plus autonomes dans la manière de gérer leur projet de vie et moins dépendants des fournisseurs de services". Lors des réunions mensuelles, le groupe a produit une brochure d'information à l'intention des demandeurs d'asile arrivés récemment dans le pays et une note sur les services et les infrastructures supplémentaires requis.

Dans de nombreux États membres, EQUAL a également travaillé en collaboration avec des agences existantes pour les aider à améliorer la pertinence de leur offre, puisque l'objectif global des stratégies d'intégration est d'assurer que les mesures classiques d'emploi soient accessibles aux migrants et aux minorités ethniques et que leurs besoins trouvent une réponse proactive. L'une des méthodes utilisées consiste à offrir une formation au personnel des agences d'intégration publiques et privées. Cette formation aborde différents aspects comme les compétences interculturelles, la gestion de la diversité, et les questions juridiques en rapport avec l'immigration. Une autre méthode consiste à tester, à l'échelle pilote, mais dans le cadre des services traditionnels existants, certains des nouveaux rôles et approches qui ont été expérimentés avec succès dans les projets EQUAL. Cette approche est à présent utilisée pour assurer la transposition et la reproduction des résultats les plus importants de EQUAL.

Recommandations politiques

Les pratiques prometteuses qui émergent des projets EQUAL constituent une mine d'approches, de méthodes et de techniques imaginatives sur lesquelles on peut se baser pour soutenir la mise en œuvre des deux directives sur l'égalité et renforcer le programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination. Dans chacun des 15 États membres, l'organisme national compétent ainsi que les organismes spécialisés dans la défense de l'égalité prévus dans la directive sur l'égalité raciale devraient pouvoir utiliser les méthodes de travail, les outils et le matériel de EQUAL, tels ceux décrits ci-dessus. Cet organisme national ou ces organismes spécialisés devraient alors diffuser ces ressources, et promouvoir leur généralisation ou leur reproduction à travers leur dialogue continu avec les partenaires sociaux et les ONG.