



La lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans le monde du travail

Recommandation de politique générale de l'ECRI n° 14 : Points principaux

■ Malgré l'existence de cadres juridiques de lutte contre la discrimination dans de nombreux États membres du Conseil de l'Europe, la discrimination sur le marché du travail est un phénomène majeur largement répandu. Les migrants venant d'États non membres de l'UE (dont les migrants sans papiers, les réfugiés et les demandeurs d'asile), les Roms, les musulmans, les personnes d'ascendance africaine et les Européens noirs, ainsi que les femmes issues de minorités ou de la migration sont les plus exposés à la discrimination dans l'emploi en Europe.

■ La discrimination se produit au stade du recrutement et sur le lieu de travail. Elle supprime des possibilités, gâche le talent humain nécessaire au progrès économique et accentue les tensions et les inégalités sociales. La suppression de la discrimination raciale dans l'emploi permettrait de diversifier la main-d'œuvre, ce qui offrirait aux employeurs un vivier de talents inépuisable nécessaire à la réussite de toute entreprise.

” La législation devrait protéger contre les **discriminations multiples**. On entend par « discrimination multiple », la discrimination fondée sur deux motifs ou plus en même temps : par exemple la religion et le genre dans le cas d'une femme musulmane.

MESSAGE CLÉ

■ Les gouvernements doivent élaborer, mettre en œuvre et financer des stratégies et des politiques publiques nationales visant à éliminer la discrimination raciale et le harcèlement dans l'emploi et à améliorer la participation, sur un pied d'égalité, des personnes le plus exposées à la discrimination dans l'emploi. Ces stratégies doivent assurer :

- ▶ des recours juridiques accessibles dans la pratique ;
- ▶ des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de discrimination illégale ;
- ▶ l'adoption et la mise en œuvre de bonnes pratiques de lutte contre la discrimination et de normes en matière d'égalité et de diversité dans tous les domaines de l'emploi pour mettre fin à la discrimination institutionnelle dans l'emploi.

SÉLECTION DE RECOMMANDATIONS

■ Les gouvernements doivent :

1. Imposer aux employeurs une obligation légale de promouvoir l'égalité et la non discrimination et exiger d'eux

- ▶ de veiller à ce qu'il n'y ait pas de harcèlement sur le lieu de travail ;
- ▶ de revoir leurs politiques et leurs pratiques dans le domaine de l'emploi pour éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité des chances.

2. Améliorer la connaissance du droit à l'égalité dans l'emploi

- ▶ former les employeurs et les employés, les membres du système judiciaire et les fonctionnaires à la législation et à la pratique contre la discrimination ;
- ▶ soutenir les organisations de la société civile qui s'attachent à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité.



3. Prendre des mesures pour faciliter l'accès à la justice

- ▶ garantir l'assistance judiciaire gratuite (conformément aux critères nationaux d'éligibilité) à ceux qui n'ont pas les moyens de saisir le tribunal compétent en cas de discrimination;
- ▶ mettre en place d'autres procédures de résolution des litiges.

4. Éliminer les obstacles à l'emploi

- ▶ demander aux pouvoirs publics de suivre la composition de leurs effectifs et de présenter des rapports sur ce sujet et rassembler et analyser des données sur l'égalité dans l'emploi ventilées selon certains critères;
- ▶ autoriser des mesures spéciales temporaires pour permettre aux personnes et aux groupes qui sont particulièrement exposés au racisme et à la discrimination de postuler à des emplois sur un pied d'égalité avec les autres;
- ▶ donner aux employeurs des orientations claires sur les mesures positives qu'ils peuvent envisager;
- ▶ assurer une formation linguistique spécifiquement adaptée aux personnes ayant une autre langue maternelle afin de faciliter leur accès à l'emploi.

5. Favoriser les bonnes pratiques

- ▶ promouvoir des codes de conduite et des plans pour l'égalité pour aider les employeurs à créer des cadres de travail divers;
- ▶ encourager les bonnes pratiques par exemple par la remise de prix officiels, le financement de programmes de formation, des réductions d'impôt pour les employeurs dont les effectifs sont multiculturels ou pour ceux qui s'engagent dans des mesures positives.



ECRI – LIENS UTILES

Recommandation de politique générale n° 14 de l'ECRI : La lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans le monde du travail

<http://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-14-2012-048-FRE>

Eurobaromètre : Discrimination dans l'UE en 2015

<http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/general/doChangeLocale/locale/fr/curEvent/Survey.getSurveyDetail/general/doChangeLocale/locale/fr/curEvent/Survey.getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077/>

Rapport sur les droits fondamentaux

<http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/annual-reports/fundamental-rights-2017#equality>

FAITS ET CONSTATATIONS

L'ECRI recommande aux employeurs de recourir à des procédures de recrutement équitables et objectives. Elle les encourage en particulier « à veiller à ce que leurs critères de recrutement et de sélection privilégient l'expérience, les qualifications et les compétences requises pour chaque poste. La notion de compétence, qui recouvre les aptitudes, savoir-faire, connaissances et qualités nécessaires pour s'acquitter correctement d'un travail, est souvent définie en termes de comportement : on insiste par exemple sur l'aptitude à communiquer. L'objectif est de veiller à ce que l'employeur sélectionne ses employés sur des critères objectivement justifiés, fondés sur l'aptitude du postulant à s'acquitter des tâches requises ». Exposé des motifs au paragraphe 4 de la Recommandation de politique générale n° 14 de l'ECRI.

L'ECRI recommande aux employeurs de « veiller à ce qu'il n'y ait ni intolérance ni harcèlement raciaux sur le lieu de travail. Le harcèlement est l'une des formes majeures de discrimination et est difficile à prouver. Par harcèlement racial, on entend un comportement non désiré lié aux motifs énumérés ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer une atmosphère intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou insultante. » « La loi devrait veiller à ce que tous les travailleurs soient protégés contre le harcèlement, qu'il soit du fait de l'employeur, d'un ou plusieurs employés, de représentants ou du public (clients ou usagers) ». Exposé des motifs au paragraphe 1 (Harcèlement) de la Recommandation de politique générale n° 14 de l'ECRI.