

# **Le rôle du patronat et des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi**

Relations intercommunautaires

# **Le rôle du patronat et des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi**

Relations intercommunautaires

Direction des affaires économiques et sociales

Les éditions du Conseil de l'Europe, 1996

Edition anglaise:

The role of management and trade unions in promoting equal opportunities in employment

ISBN .....

Service de l'édition et de la documentation  
Conseil de l'Europe  
F-67075 Strasbourg Cedex

ISBN.....  
.....



## Table des matières

Préface .....	5
---------------	---

<b>Egalité des chances en matière d'emploi pour les minorités ethniques</b> , Document de discussion élaboré par John Carr, Expert-Consultant .....	7
--	---

### Description de Projets :

Vers une meilleure intégration des personnes d'origine ethnique minoritaire dans la Société British Telecom (Royaume-Uni).....	29
--	----

Action positive à la BRTN (Radio et Télévision de la communauté flamande de Belgique) .....	41
--	----

Travailler avec des collègues étrangers Henkel KGaA, Düsseldorf.....	45
---	----

L'égalité des chances en matière d'emploi: un atout pour de nouveaux débouchés commerciaux (Suède).....	49
--	----

Le Service d'accompagnement et de reclassement professionnel (France).....	59
---	----

L'égalité des travailleurs étrangers: une mission pour les syndicats (Confédération allemande des syndicats - DGB - Allemagne) .....	65
--	----

L'intégration des immigrants sur le marché de

l'emploi danois (Danemark).....	75
<b>Conclusions</b> élaborées par John Carr, Expert-consultant.....	83
Liste des orateurs et des projets .....	97

## Préface

Cette brochure fait partie d'une série de publications venant compléter le rapport sur les *Relations intercommunautaires et interethniques en Europe*, publié par le Conseil de l'Europe en 1991<sup>1</sup>. L'expression "relations intercommunautaires" désigne, sous leurs multiples formes, les relations qui s'instituent entre la société d'accueil et les migrants ou les groupes ethniques issues de l'immigration et la société du pays d'accueil. Dans cette optique, le rapport formule des propositions visant à définir une approche globale des politiques intercommunautaires dans les Etats membres de l'Organisation<sup>2</sup>.

Dans le prolongement des activités qu'il a menées durant plusieurs années dans le domaine des relations intercommunautaires, le Comité européen sur les migrations a travaillé sur un nouveau projet intitulé "l'Intégration des immigrés: vers l'égalité des chances". Ce projet entendait encourager les échanges d'expériences concrètes entre toutes les personnes qui s'efforcent, par des voies diverses, de mettre en pratique les principes précédemment définis en matière de relations intercommunautaires.

Le présent opuscle est le résultat d'une réunion qui s'est tenue en décembre 1993 sur le *Rôle du patronat et des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi*.

Le consultant, M. John Carr, a joué un rôle déterminant dans la préparation de cette réunion, qui a rassemblé des responsables de plusieurs opérations concrètes par lesquelles des entreprises et des syndicats tentent de donner aux immigrés et aux personnes issues de l'immigration la place qui leur revient sur le marché du travail.

---

<sup>1</sup> On peut passer commande de ce document qui porte la référence MG-CR (91) 1 final F.

<sup>2</sup> Etats membres du Conseil de l'Europe au 1 Mai 1996 : Albanie, Andorre, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Saint-Marin, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, «l'ex République yougoslave de Macédoine», Turquie, Ukraine, Royaume-Uni.

Un certain nombre de responsables de l'élaboration des politiques en ce domaine ont également participé à cette rencontre. La liste complète des intervenants et des projets présentés figure en fin de brochure; elle permettra aux lecteurs qui le désirent de prendre directement contact avec les responsables des diverses initiatives.

Il devient de plus en plus évident que la qualité des relations intercommunautaires dans les pays européens dépend, de façon cruciale, de la réalisation d'une véritable égalité des chances sur le marché du travail pour les immigrés et les personnes issues de l'immigration. A une époque où le chômage sévit, la tâche est ardue. S'il revient aux gouvernements, par la voie législative et en sa qualité de grand employeur, de donner le ton, cette brochure montrera ce que peuvent déjà faire les chefs d'entreprises et les syndicats, pour peu qu'ils fassent preuve de détermination et d'imagination.

Enfin, j'aimerais remercier le consultant et toutes les personnes qui ont pris part à la réunion, et en particulier celles dont les interventions sont reproduites ici.

Robin Guthrie  
Directeur des affaires économiques et sociales  
Conseil de l'Europe



# **Egalité des chances en matière d'emploi pour les minorités ethniques**

Document de discussion  
élaboré par John Carr, expert-consultant

## Introduction

Ce document met l'accent sur les principales questions à débattre lors de la réunion organisée à Strasbourg par le Conseil de l'Europe.

### Discrimination

La discrimination qui nous intéresse, et qui est à l'origine de l'inégalité des chances, concerne essentiellement les possibilités d'emploi offertes aux résidents en situation légale qui sont par leur aspect physique *visiblement différents* de la population majoritaire. Dans certaines circonstances, des facteurs linguistiques, religieux ou autres facteurs culturels peuvent entrer en jeu, mais il semble que le fait d'être visiblement différent soit le principal obstacle à l'égalité de traitement.

Il importe de bien comprendre que cette discrimination n'a absolument rien à voir avec la citoyenneté ou la nationalité.

Une autre notion essentielle à établir est que nous avons l'intention d'examiner la réalité des faits et non l'aspect théorique ou formel de la discrimination.

Peu d'entreprises seraient prêtes à admettre qu'elles approuvent officiellement une mesure discriminatoire. Aucun Etat d'Europe n'excuse ni n'approuve. Pourtant elle continue d'exister. La question importante est donc non pas: «*Quelle est la position officielle de votre pays ou de votre entreprise vis-à-vis de la discrimination?*», mais plutôt: «*Que faites vous pour traiter ce problème ou veiller à ce que la discrimination ne devienne*

*jamais un problème?» Ou encore: «Si quelqu'un a fait l'objet d'une discrimination, de quels recours dispose-t-il et quelle est leur facilité d'accès?»*

Il ne suffit pas d'affirmer: «la discrimination est illégale dans notre pays» ou «la discrimination est contraire à la politique de notre entreprise, par conséquent nous n'avons pas besoin d'en faire plus».

Nous examinerons donc des mesures qui reconnaissent explicitement et prennent en compte l'existence réelle ou potentielle d'une discrimination, même lorsque les minorités visiblement différentes sont parfaitement qualifiées pour faire un travail donné et tout à fait conscientes de leurs droits légaux. La discrimination et ses effets négatifs touchent même ces minorités qui ont toutes les qualifications et l'expérience requises.

Cette constatation nous amène à notre définition de la discrimination. Est-ce un concept large ou étroit? Bien sûr il y a des actes délibérés, évidents ou volontaires de discrimination. Mais il y a également, et c'est peut-être encore plus grave, des formes de discrimination qui, sans aucunement résulter d'une intention directe ou mauvaise, sont tout à fait efficaces pour écarter certaines catégories de personnes de certains secteurs ou types d'emplois; on en trouvera quelques exemples ci-après.

Il y a une discrimination indirecte lorsqu'on applique une règle ou une condition de qualification *qui ne peut se justifier par rapport à l'emploi visé* et qui affecte un ou plusieurs groupes raciaux ou ethniques de manière disproportionnée par rapport à un autre. Par exemple, on stipule que tout candidat à un poste doit avoir fait *la totalité* de ses études dans le pays d'accueil, condition difficile à justifier pour pratiquement tous les emplois. Il est évident que certaines minorités pourraient remplir cette condition, mais, même sans volonté délibérée de discrimination, cette mesure dans la pratique défavorise les minorités de manière disproportionnée.

Il arrive qu'un employeur refuse un emploi ou un transfert à une personne d'un groupe minoritaire en croyant agir au mieux des intérêts de cette personne, pour la protéger d'un groupe d'employés qu'il considère comme hostile aux immigrants. Le résultat est le même que s'il s'agissait d'une mesure délibérément discriminatoire.

De même, un employeur peut craindre une réaction négative en retour de certains employés s'il engage des personnes de groupes minoritaires pour certains emplois.

Enfin, un employeur peut faire un certain nombre de suppositions concernant le manque de compétences ou d'aptitudes de certains groupes de personnes. Croyant ses suppositions fondées sur des réalités, il peut refuser d'engager une de ces personnes tout en restant parfaitement convaincu qu'il n'a rien fait de mal ni agi de manière inéquitable, l'idée de discrimination ne l'affleurant probablement même pas.

### **Contexte politique**

Un des critères auxquels on reconnaît une démocratie libérale est la mesure dans laquelle elle accorde les droits aux minorités et les respecte. Ainsi, pour certains dirigeants, couvrant un large éventail d'entreprises commerciales ou autres types d'organisations, l'égalité des chances apparaît essentiellement comme une question morale, qui concerne les droits fondamentaux de l'homme, la nécessité universelle d'accorder à tous les résidents en situation légale la même considération, les mêmes droits civils démocratiques y compris l'égalité de traitement et de protection par la loi. Cette optique caractérise les divers conventions et traités internationaux promulgués au cours des années sur ce sujet et toujours en vigueur aujourd'hui (voir ci-après le chapitre *Contexte juridique*).

En outre, de l'avis de certains, pour qu'une société industrialisée moderne parvienne à une stabilité de longue durée, il faut absolument que tous les groupes qui la composent sentent qu'ils ont une place et un rôle dans son avenir. Un nombre croissant de mesures prises dans le cadre de la Communauté européenne visent une plus grande *cohésion sociale* en s'attaquant aux problèmes liés à *l'exclusion de certains groupes*. A divers niveaux, on reconnaît que les minorités résidentes de la Communauté visiblement différentes font partie du public cible de ces initiatives, bien que les Traités de Rome et de Maastricht ne traitent pas directement les questions de relations interraciales ou d'égalité des chances pour les minorités.

L'emploi d'une personne détermine son revenu, qui à son tour détermine en grande partie sa *qualité de vie* et ses attentes pour elle-même et ses enfants. Ainsi, si une catégorie précise de personnes dans une société se persuade que l'Etat ferme les yeux sur une politique ou une pratique tendant à l'exclure de tous les emplois ou à ne la maintenir que dans des emplois à bas salaires ou peu gratifiants, le risque est clair. Animée d'un sentiment d'injustice, cette catégorie deviendra une cible facile pour les démagogues ou les autres groupes politiques qui menacent la paix civile et en dernier

lieu la prospérité de l'ensemble de la société. Plus la catégorie concernée est importante, plus grande est la menace potentielle.

Les institutions qui pensent à leurs intérêts à long terme comprendront par conséquent les avantages autres qu'immédiats d'une politique d'égalité des chances.

En outre, la discrimination dans le monde du travail est un obstacle à l'efficacité économique, tant au niveau de l'entreprise ou de l'organisation individuelle qu'à l'échelon plus large de la société. Même en période de chômage important ou en progression, si des considérations inadaptées et inutiles empêchent une organisation de profiter au maximum de ses ressources humaines, ou de recruter ou de conserver les personnels les mieux qualifiés, tout le monde en pâtit. Ainsi, un objectif clé d'une politique d'égalité des chances consiste à supprimer ces obstacles et par là même à améliorer la productivité de l'entreprise.

Une autre raison pour une entreprise d'adopter une politique d'égalité des chances serait liée à la manière dont elle se fait connaître. Certaines entreprises sont très conscientes de leur image. Elles tiennent à avoir une réputation de sociétés modernes, aux idées avancées. Pour elles, le monde et leurs marchés sont multiraciaux, et elles veulent s'y identifier. Elles peuvent même, considérer la présence de personnes ayant une connaissance intime des pays étrangers et de leurs langues comme un atout leur permettant de développer de nouveaux marchés d'exportation pour leurs produits dans les pays d'origine de ces personnes, ou peut-être de nouveaux marchés intérieurs.

Tout comme certaines entreprises axent de plus en plus leur publicité sur leur action en faveur de l'environnement ou d'autres aspects de leur politique, d'autres considèrent l'égalité des chances comme un moyen de faire connaître leur engagement de traiter toute personne indépendamment de sa race ou de sa couleur. Elles ne veulent absolument pas être soupçonnées de tolérer ou d'encourager des pratiques d'emploi traitant certaines catégories de la population comme inférieures. Une telle attitude pourrait nuire à leurs perspectives commerciales dans le tiers monde comme dans leur propre pays, car on voit de plus en plus des associations de consommateurs boycotter les produits d'entreprises connues pour leurs comportements antisociaux.

Certaines organisations peuvent décider d'adopter un programme d'égalité des chances tout simplement parce qu'elles tiennent à respecter la législation de leur pays ou, à titre purement défensif, pour éviter des poursuites et leur impact négatif sur le public.

Au Royaume-Uni, des entreprises ou organisations adoptent des mesures et des programmes d'égalité des chances parce qu'un nombre croissant d'organismes d'Etat en font la condition de l'octroi de contrats ou de subventions. On a ainsi trouvé une incitation purement commerciale.

Cette dernière mesure est appelée «contrat sans condition». En Irlande du Nord, il existe une mesure analogue mais plus radicale en vue d'éliminer la discrimination religieuse. Le gouvernement actuel a accepté de voter la législation nécessaire à cette mesure en raison des fortes pressions du lobby irlandais des Etats-Unis. En effet, celui-ci a incité les entreprises américaines à annuler ou retirer leurs investissements prévus en Irlande du Nord si rien n'était fait pour lutter contre la discrimination religieuse.

### **Contexte juridique**

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 21 décembre 1965, est entrée en vigueur en 1969<sup>3</sup>. Elle a été largement adoptée par les Etats membres du Conseil de l'Europe.

La Convention 111 de l'OIT est libellée dans des termes analogues à ceux de la CERD, et ont également été signées par de nombreux Etats membres du Conseil de l'Europe.

Toutefois, dans leur récent ouvrage<sup>4</sup>, Forbes et Meade ont montré les écarts considérables existant entre les Etats quant aux législations nationales sur la discrimination.

Quelques Etats d'Europe n'ont pratiquement aucune législation spécifique concernant la discrimination à l'égard des minorités. D'autres ont une législation mais peu ou pas de recours possibles. D'autres Etats ont pourtant complètement adopté les diverses

---

<sup>3</sup> Voir Annexe 1 (page 27)

<sup>4</sup> Measure for Measure, A Comparative Analysis of Measures to Combat Racial Discrimination in the Member Countries of the European Community, Ministère du travail du Royaume-Uni.

dispositions des conventions et en ont même élargi la portée ou le sens dans certains domaines. C'est ainsi que la notion de *discrimination indirecte*, présente dans le droit anglais, ne figure pas explicitement dans les traités, bien que certains juristes estiment que ces instruments la contiennent implicitement.

Dans le cadre du projet du Conseil de l'Europe, il peut être utile de rappeler comment des dispositions juridiques différentes ont pu influencer sur la manière dont les Etats traitent de la discrimination, et nous devons chercher à tirer les leçons de l'expérience concrète des divers projets présentés. L'idée essentielle, les problèmes pratiques de sa mise en œuvre et les résultats qu'elle a permis d'atteindre doivent être au centre des débats, plutôt que la superstructure juridique.

### **L'adoption d'une politique**

La condition essentielle de l'élaboration ou de la révision d'une politique et d'un programme pour favoriser l'égalité des chances est, au départ, la reconnaissance de l'existence ou de l'éventualité d'une discrimination. Elle n'est pas toujours aussi facile qu'il y paraît.

Personne ne saurait suggérer ou impliquer qu'il n'existe qu'une seule manière d'aborder ces questions dans toutes les organisations. Cependant, à la lumière de l'expérience d'un très grand nombre d'organismes, on constate que quelques scénarios reviennent constamment.

Pour de nombreux gestionnaires, notamment les dirigeants d'entreprises qui se trouvent un peu à l'écart des activités de production, l'idée d'une discrimination raciale est tellement irrationnelle ou moralement répréhensible, qu'ils ont du mal à accepter qu'elle puisse se produire dans des secteurs dont ils sont responsables. Si l'on aborde la question sans précaution, on risque de les choquer profondément par la suggestion qu'ils pourraient couvrir une discrimination raciale. Il sera d'autant plus difficile ensuite d'obtenir leur coopération pour redresser la situation. Ou encore, les dirigeants peuvent mettre en doute le jugement ou les motifs qui sont à l'origine de l'initiative. Pourtant, comme nous l'avons indiqué, toute discrimination n'implique pas obligatoirement une intention consciente, délibérée ou mauvaise.

De même, au sein de toute organisation importante, il est tout à fait possible que des

personnes occupant là encore peut-être des postes de direction ou de contrôle, trouvent cette question très difficile ou préoccupante. Elles peuvent se sentir menacées, peut-être parce qu'elles ignorent ce qu'implique une politique d'égalité des chances, ou parce qu'elles connaissent peu la population ou les communautés ethniquement minoritaires. La propagande raciste et les reportages hostiles des journaux populaires et d'autres médias peuvent susciter des craintes totalement infondées chez certains. Il ne sert à rien de prétendre le contraire, mais il faut accepter la réalité. Faute de parvenir à une solution, des dirigeants peuvent se retrouver dans une situation difficile à contrôler ou imprévisible.

Ainsi, si votre organisation se trouve confrontée à ce problème pour la première fois ou révisé sa parition, peut-être sous la forme d'une enquête quelconque, vous devez, chaque fois que possible, prendre deux mesures:

- \* Mettre de votre côté les principaux acteurs de la direction et des syndicats: vous assurer qu'ils comprennent ce que vous proposez de faire, *les motifs* de cette proposition, et le calendrier prévu pour les différentes étapes du processus; des consultations très précoces devraient permettre d'obtenir le soutien et l'engagement de tous les acteurs clés de l'organisation.
- \* Dépersonnaliser le problème. En dehors de circonstances locales spécifiques, on devrait pouvoir présenter cette initiative comme une réponse prudente de l'entreprise à une préoccupation, plutôt que comme une action liée au comportement de certains individus; de toute façon, tant qu'une politique claire n'a pas été adoptée, une entreprise ou une autre organisation peut difficilement demander à un de ses employés de répondre d'un manquement à une norme qui n'a pas été explicitement fixée dans le cadre du travail quotidien.

Il peut être nécessaire ou utile à ces stades précoces de rassembler quelques données factuelles montrant qu'à première vue, l'organisation pourrait déjà avoir un problème, ou qu'il serait sage d'empêcher qu'un problème se pose à l'avenir, en procédant par exemple à une enquête sur le nombre d'employés membres de communautés minoritaires visiblement différentes, sur leur poste et leurs responsabilités. On peut aussi se demander combien d'entre eux vivent dans le bassin d'emplois où l'organisation recrute normalement sa main-d'œuvre.



On aurait tort de suggérer que ces données seront toujours nécessaires: souvent la situation est évidente, sans qu'il y ait lieu d'en faire plus. Mais, on rencontrera parfois la réaction suivante: «si nous n'avons pas de problème, pourquoi s'inquiéter?», à laquelle on peut facilement répondre si l'on dispose de preuves fiables.

Si une organisation décide à un moment quelconque de rassembler des données dans un secteur lié à l'égalité des chances, la méthode employée doit être absolument incontestable. On peut toujours discuter de la manière d'interpréter des données, mais les différends sur l'exactitude des faits eux-mêmes sont malsains et inutiles. Une politique ne démarrera jamais si les données sur lesquelles elle est fondée ne sont pas largement acceptées.

Quand on est arrivé au point auquel l'organisation, ou ses acteurs clés, comprennent la nécessité d'une politique, il reste deux autres écueils:

- \* Les dirigeants de l'organisation au plus haut niveau doivent s'identifier sans ambiguïté avec la politique. Il faut imaginer une stratégie de communication qui fasse connaître cet engagement. A tous les niveaux de l'organisation, le personnel doit être persuadé qu'il s'agit d'une politique sérieuse qui sera mise en œuvre sérieusement. Si les acteurs clés ou une part importante du personnel est convaincue qu'il s'agit d'une mesure temporaire, ou que les dirigeants l'ont adoptée en raison de pressions politiques ou autres, sans y croire ou sans la prendre au sérieux, la crédibilité des mesures prises se retrouvera très vite affaiblie, et le mal risque d'être irréparable.
- \* L'adoption d'une politique doit aller de pair avec la formulation d'un programme d'action réaliste, accompagnée d'un calendrier fondé sur l'évaluation des ressources que l'organisation peut consacrer à ladite politique et de ce qu'elle peut faire avec ces ressources. A supposer que l'adoption d'une politique soit suivie d'une année d'activité rudimentaire, pendant laquelle on s'efforce peut-être d'imaginer ce que l'on fera ensuite, ou encore qu'il ne se passe rien, la démarche pourrait bien ne plus jamais être crédible.

Déterminer si l'organisation essaiera de faire connaître son programme d'action, comment elle s'y prendra et quand elle agira est essentiellement une question tactique. Mais les dirigeants doivent savoir comment sera jugée leur performance dans le cadre de la politique. Pour avoir un programme réaliste, même provisoire, il faudra procéder

d'emblée ou immédiatement après l'adoption de la politique, à un audit détaillé des pratiques et attitudes courantes susceptibles d'affecter des questions d'égalité. Par exemple, cet audit pourrait examiner les questions suivantes:

- \* Les personnes principalement responsables du recrutement sont-elles bien formées? Ont-elles conscience de leur obligation légale de ne pas faire de discrimination? Ont-elles appris comment éviter les stéréotypes racistes? Leur travail est-il contrôlé?
- \* Les documents et la publicité officielle de l'entreprise reflètent-ils le véritable message de celle-ci?
- \* Existe-t-il des éléments - données sur les effectifs, sur l'emploi des procédures disciplinaires ou de plaintes, sur ceux qui quittent l'organisation et leurs motifs, etc. - qui donnent à croire à une discrimination raciale?
- \* Dans le cas d'un syndicat, sait-il combien de membres des minorités ethniques sont présents dans les industries qu'il couvre, et comment cette présence est reflétée dans les organes de prise de décisions du syndicat, son personnel salarié et ses membres?

### **Déclaration d'orientation**

Dans leur ouvrage «Making Equal opportunities Work», (1991), Pitman, Coussey et Jackson font la suggestion suivante:

*De nombreuses entreprises, notamment celles qui disposent de mécanismes officiels de concertation avec les syndicats, ont trouvé bon d'adopter une déclaration d'orientation fixant les bases de leur politique d'égalité des chances... Une déclaration d'orientation est utile pour les raisons suivantes. Elle permet:*

- \* *d'établir le fondement de la politique;*
- \* *d'en définir la portée;*
- \* *de signaler à tout le personnel que l'entreprise change;*
- \* *de montrer que la politique est soutenue au plus haut niveau;*

- \* *de montrer qu'elle est aussi largement soutenue par les syndicats;*
- \* *de centrer l'action.*

*Une politique n'est qu'une déclaration générale d'intention et l'expression des priorités.*

On aurait du mal à faire plus court ou plus simple que la déclaration d'orientation de British Telecom:

*BT s'engage à faire respecter l'égalité des chances pour tous dans l'entreprise, indépendamment de la race, de la religion, du sexe, de la situation maritale, du handicap ou de toute autre considération sans lien avec l'emploi.*

Celle de la Trustee Savings Bank est la suivante:

*Dans le cadre de ses opérations, le groupe TSB s'engage à respecter l'égalité des chances dans l'emploi et le service des consommateurs. Nous recruterons et formerons notre personnel sur la base de ses compétences et de son expérience pour les emplois concernés...*

L'objectif de la déclaration d'orientation est de faire comprendre que l'entreprise veut faire en sorte qu'aucune prise de décision concernant l'embauche, la promotion ou l'accès à la formation ou d'autres possibilités liées à l'emploi, ne soit plus influencée par des critères non liés à ce dernier mais concernant la race, la couleur ou l'origine ethnique d'une personne.

Certaines politiques adoptées, notamment au Royaume-Uni, donnent à penser que les employeurs vont plus loin encore. On a reconnu que la discrimination était un fait historique et qu'il était important pour la société d'éliminer les effets de la discrimination passée, et les employeurs sont autorisés à prendre des mesures supplémentaires pour aider les minorités ethniques à accéder dans des conditions plus équitables à des emplois ou des avantages liés à l'emploi, mais ces dispositions vont rarement jusqu'à permettre à un employeur d'embaucher quelqu'un *en raison de* sa race ou son origine ethnique. Ces mesures dites d'action positive peuvent dans certaines circonstances s'appliquer uniquement aux personnes appartenant à des groupes ethniques spécifiques.

## **Le programme d'action**

Le programme d'action est la clé de la réussite d'une politique d'égalité des chances.

### *Les employeurs*

Pour un employeur, le programme d'action, spécialement lié à une gamme d'activités concernant l'emploi, donnera une forme et une orientation à l'activité de l'organisation.

Le programme d'action est également un instrument qui évoluera et se développera dans le temps. Celui de la première année devrait être très différent du programme de l'année 9. Considérant par exemple le programme d'action de British Telecom pour 1993-1994:

- \* lancer un réseau de dirigeants noirs et asiatiques, puis faire la même chose avec des personnels non-gestionnaires;
- \* lancer une politique révisée de lutte contre le harcèlement racial avec un mécanisme de consultation;
- \* lancer une formation de sensibilisation aux questions d'égalité entre les races, destinée aux responsables de recrutement, aux évaluateurs du personnel et aux formateurs;
- \* élaborer des mesures d'action positive dans le cadre d'un programme fournissant une expérience de travail à des étudiants appartenant à des minorités ethniques.

Ce programme d'action est caractéristique d'une organisation dotée d'une politique d'égalité des chances avancée. Les programmes d'actions des années précédentes avaient mis en place:

- \* une surveillance des effectifs ethniques de toute l'entreprise, avec la mise à jour régulière des recrutements, des promotions et des départs volontaires;

- \* des mécanismes réguliers de rapports à la direction afin de contrôler tous les aspects de la politique et d'en rendre compte aux principaux dirigeants de BT;
- \* un suivi de groupes d'employés appartenant à des minorités ethniques afin d'obtenir des données sur l'impact et la qualité de la politique de l'entreprise et la manière dont elle affecte concrètement les intéressés, et d'identifier d'autres domaines d'actions possibles;
- \* une politique concernant le harcèlement racial;
- \* un nouveau style de publicité des offres d'emplois donnant une image positive et diverse des effectifs de BT et évitant tout stéréotype.

La pratique varie d'une organisation à l'autre, mais il arrive fréquemment que l'adoption et la mise en œuvre d'un programme d'égalité des chances entraîne la révision ou la mise à jour, ou peut-être même la création, d'un manuel de gestion regroupant tous les aspects des actions et procédures concernant le personnel de l'organisation afin de vérifier leur conformité aux normes concernant l'égalité des chances. Cette action est souvent liée à l'élaboration de documents d'information à l'intention des employés de l'entreprise.

Dans le même ordre d'idées, l'adoption et la mise en œuvre d'un programme d'égalité des chances peut servir de point de départ à un examen beaucoup plus systématique des systèmes de gestion du personnel en général. Par exemple, au Royaume-Uni, on a souvent constaté que les descriptions d'emplois ou les spécifications concernant des emplois particuliers soit n'existaient pas sous une forme écrite, ou étaient si vagues qu'ils en devenaient presque inutiles. Il est difficile d'élaborer des critères objectifs de recrutement ou de promotion lorsqu'il ne semble pas y avoir de base de discussion acceptée par tous.

Lorsque les organisations se sont mises à utiliser des tests psychométriques, il a fallu les examiner également, et l'on a découvert qu'un certain nombre d'entre eux comportaient des considérations inutiles et sans objet qui étaient discriminatoires à l'égard de certaines minorités ethniques.

Là encore, on aurait tort d'imaginer qu'il n'existe qu'une seule formule de programme

d'action. Chaque organisation a sa culture et ses traditions propres. On ne peut les éviter ou les ignorer: ce sont les matières premières fondamentales avec lesquelles il faut travailler. Une entreprise ayant une forte tradition de formation initiale et en cours d'emploi du personnel atteindra certainement plus facilement de bons résultats qu'une entreprise ayant peu d'expérience dans ces domaines. De même, une entreprise recrutant très peu, ce qui est le cas aujourd'hui en Europe dans de nombreux secteurs industriels, peut souhaiter mettre l'accent au départ sur de qualité des conditions de travail.

Aux Pays-Bas, par exemple, il semble que l'on accorde de plus en plus *d'attention à la gestion de la diversité ou la gestion interculturelle*. Non seulement cette approche voit dans le travail multiracial une réalité et décrit les mesures à prendre pour qu'il se fasse harmonieusement, mais encore elle considère que des effectifs multiraciaux et multiculturels constituent un avantage à exploiter dans la poursuite des objectifs plus larges de l'organisation. Cette attitude est tout à fait à l'image de l'évolution qui se produit au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et au Canada.

#### *Les syndicats*

Nombre d'observations sur les employeurs valent également, *mutatis mutandis*, pour les syndicats. Cependant, il ne faut pas oublier que ceux-ci ont un rôle distinct de représentation et de négociation qu'ils sont les seuls à pouvoir remplir.

Dans l'histoire de certains pays, les syndicats n'ont pas toujours soutenu les minorités ethniques et la lutte en faveur des conditions d'emploi équitables ou égales. Il en est resté un héritage de soupçon et de méfiance que les syndicats se sont efforcés de surmonter.

En Grande-Bretagne, les travailleurs appartenant aux minorités ethniques ont plus de chances de travailler dans un secteur syndicalisé et d'appartenir à un syndicat que les résidents blancs du pays. Cependant, d'une manière générale, ils sont sous-représentés au sein de la hiérarchie et de l'administration des syndicats, et leurs organes de décision. Actuellement beaucoup d'efforts sont consentis pour essayer de modifier cette situation.

Au niveau de l'usine individuelle, l'attitude des représentants des travailleurs peut influencer de manière essentielle sur le climat dans lequel doit travailler la direction.

Il importe particulièrement de garder à l'esprit les aspects concernant les relations professionnelles des questions d'égalité de chances, parce qu'on peut douter que certains dirigeants se sont servis de ce prétexte pour modifier des pratiques de travail qui étaient appréciées par les employés.

Quand une initiative est prise par une partie, l'autre partie risque d'être méfiante et de se demander si ladite initiative n'a pas un objectif caché, ou ne va pas entraîner une perte... D'où l'importance, partout où cela est possible et souhaitable, de faire de la politique d'égalité des chances un projet commun des patrons et des syndicats.

Ainsi, une tâche importante des syndicats est la formation et le soutien de leurs négociateurs clés et de leurs représentants au niveau de l'usine ou du secteur industriel. Une partie de ces activités vise à accroître la sensibilisation et le soutien des membres aux politiques d'égalité des chances des syndicats, par la fourniture de matériels d'information et d'autres activités.

En ce qui concerne les trois syndicats qui se sont livrés à cet exercice, la DGB allemande (confédération des syndicats), le RBF danois (syndicat des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration) et le TGWU britannique (syndicat général), chacun a mis sur pied des comités spécialisés en vue de susciter des adhésions plus nombreuses de membres des minorités ethniques, et de garantir que les syndicats eux-mêmes comprennent les préoccupations et les besoins des minorités.

Chacune des onze sections régionales du TGWU a constitué un Comité consultatif pour les questions raciales élu tous les deux ans par des commissions représentant les régions et les secteurs industriels. Le secrétariat de ces commissions est assuré à temps plein par des membres du syndicat.

L'une des dernières publications du TGWU, une brochure intitulée «Equality for all: winning race equality at work - a TGWU negotiators guide» (L'égalité pour tous. Parvenir à l'égalité entre les races au travail - Un guide pour les négociateurs du TGWU) (1991), donne des informations complètes tant sur la législation que sur la politique du syndicat, sous une présentation attrayante et accessible. Des exemplaires de ce guide ont été publiés dans cinq langues de communautés minoritaires.

Cet ouvrage donne également les résultats d'une enquête du syndicat sur les résultats

des négociations avec le patronat en matière d'égalité des chances. Les informations, couvrant 122 négociations réussies, sont analysées par secteur géographique et donnent les noms des entreprises concernées.

De nombreux syndicats forment désormais eux-mêmes leurs délégués et autres représentants syndicaux pour les aider à remplir leurs obligations vis-à-vis de l'ensemble des membres. Une question difficile qui se pose souvent est de savoir comment représenter les employés dans les cas où un membre se plaint à la direction du comportement raciste d'un autre membre du syndicat.

De nombreux tribunaux ont clairement établi que l'employeur est celui qui est légalement obligé de ne pas faire de discrimination. L'égalité des chances n'est qu'une des nombreuses questions qu'il doit gérer, en tenant compte de l'attitude des syndicats, mais sans pour autant l'invoquer comme excuse pour ne rien faire.

Cependant, en fin de compte, la vie et la mort des syndicats dépendent de l'impression qu'ils donnent de représenter véritablement les intérêts de leurs membres. Ainsi, il n'y a pas d'antagonisme nécessaire à long terme entre les employeurs et les syndicats dans le domaine de l'égalité des chances.

Le patronat et les syndicats ont leur rôle distinct à jouer. Dans le meilleur des cas, leurs actions se complètent pour ce qui est de faire passer des messages auprès des employés et au sein de l'organisation.



## Annexe 1

1. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale définit dans son article 1 (1) l'expression discrimination raciale comme visant

*«toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel, ou dans un autre domaine de la vie publique».*

2. En vertu de l'article 5 de cette même convention, les signataires s'engagent

*«à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, notamment dans la jouissance des droits suivants:*

*(e)(i) Droits au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal, à une rémunération équitable et satisfaisante».*

3. L'article 6 demande aux Parties contractantes de veiller à ce que des recours légaux pour faire appliquer ou respecter les droits énoncés dans les autres parties de la Convention soient accessibles à tous. Là où ces recours ne sont pas encore prévus par la législation locale, une modification de la situation est attendue.

# Vers une meilleure intégration des personnes d'origine ethnique minoritaire dans la Société British Telecom

## Introduction

Il existe au Royaume-Uni une nombreuse population d'origine ethnique minoritaire. Soulignons d'emblée que ces gens sont rarement perçus comme des «immigrés» (mot passionnel et sujet à controverse). Dans certains cas, l'installation d'Afro-Antillais et d'Asiatiques au Royaume-Uni remonte à plusieurs siècles. C'est au cours des années cinquante qu'on a vu arriver le plus de personnes en provenance des Antilles, d'Afrique et d'Asie du Sud. La plupart des employés de British Telecom (BT) qui sont d'origine ethnique minoritaire sont nés au Royaume-Uni, et tel a souvent été le cas de leurs parents, voire de leurs grand-parents.

Le dernier recensement en date indique que 6 % de la population du Royaume-Uni est d'origine ethnique minoritaire (il s'agit en gros de personnes d'origine africaine, afro-antillaise, indienne, pakistanaise, bengali (Bangladesh) ou chinoise. Cette population, qui n'est même pas concentrée, vit en majorité à Londres, dans le sud-est de l'Angleterre et dans les Midlands.

## British Telecom (BT) et l'évaluation ethnique

BT s'est déclarée en 1982 Employeur pratiquant l'égalité des chances. En ce qui concerne l'égalité des races dans les lieux de travail, il a fallu presque dix ans pour que cette déclaration se traduise dans les faits. En

1992, BT a décidé d'effectuer une évaluation afin d'établir le nombre de personnes d'origine ethnique minoritaire travaillant pour son compte, ainsi que leur catégorie, ou niveau en son sein.

Cette décision a été prise pour les principaux motifs suivants:

\* avis de la direction selon lequel c'était la meilleure marche à suivre,

joint au fait que beaucoup d'autres grandes entreprises du Royaume-Uni - comme par exemple Shell, Ford, British Rail et la fonction publique - avaient déjà procédé à une évaluation ethnique;

- \* nécessité de déterminer si les politiques de recrutement, de promotion et de formation étaient dénuées de toute discrimination;
- \* avis de la direction selon lequel l'évaluation ethnique pourrait devenir une obligation légale au Royaume-Uni;
- \* pressions exercées par les actionnaires, les usagers et les employés d'origine ethnique minoritaire.

L'évaluation ethnique a été conduite entre avril et octobre 1992. Des questionnaires ont été adressés à tous les salariés de BT en avril pour leur demander de définir leur origine ethnique («blanche», «noire», «asiatique», «asiatique orientale» ou «autre»). Un exemplaire du formulaire fait l'objet de l'annexe 1. Dans un premier temps, environ 60 % des salariés de BT ont répondu à ce questionnaire. Un rappel a été publié en juillet, et il y a encore eu 25 % de réponses. Enfin, il a été demandé aux chefs de service de fournir des renseignements sur l'origine ethnique des personnes n'ayant pas répondu. Grâce à cette méthode de travail, on connaît à présent l'origine ethnique de 97 % des salariés de l'entreprise.

### **Résultats de l'évaluation ethnique**

Les résultats indiquent que 5,9 % des salariés de BT sont d'origine ethnique minoritaire (ce qui représente environ 10 000 personnes). On compte parmi eux 2,7 % d'Asiatiques, 0,3 % d'Asiatiques orientaux et 2,9 % de noirs. La plus forte concentration de personnes appartenant à des minorités ethniques se trouve à Londres où ces gens représentent 16 % de la main-d'œuvre. Les résultats semblent indiquer que les intéressés sont sous-représentés au niveau administratif. Il est raisonnable de partir de l'hypothèse que s'il n'existait pas, dans l'entreprise, d'obstacle à la promotion des personnes d'origine ethnique minoritaire, celles-ci devraient représenter 5,9 % des effectifs à tous les grades. Or, tel n'est pas le cas, comme l'indiquent les statistiques suivantes:

<b>Catégorie</b>	<b>%</b>	<b>d'origine minoritaire</b>	<b>ethnique</b>
Techniciens		5	
Employés de bureau		10	
Administrateurs	4,4		
Administrateurs principaux, chefs de service et directeurs	2		

Le recensement national révèle qu'une proportion croissante d'élèves et étudiants sont d'origine ethnique minoritaire. Cela se reflète particulièrement dans les chiffres concernant le recrutement de diplômés, puisque 10 % des diplômés nommés à des postes d'administrateur sont d'origine ethnique minoritaire.

### **Vers l'adoption d'une stratégie d'égalité raciale au sein de BT**

Les statistiques d'évaluation ethnique font apparaître que quoique BT soit un gros employeur de personnes d'origine ethnique minoritaire, celles-ci se rencontrent plutôt à des emplois peu payés et ont tendance à être sous-représentées au niveau administratif. Il existe un motif économique simple d'améliorer cette situation:

- \* un nombre croissant de jeunes quittant l'école avec un diplôme et de diplômés de l'université sont d'origine ethnique minoritaire; si BT veut employer les meilleurs, il lui faudra persuader ces personnes qu'elles peuvent faire une vraie carrière en son sein et que la sélection comme la promotion y dépendent du seul mérite;
- \* il y a de plus en plus d'utilisateurs d'origine ethnique minoritaire; ils sont au nombre approximatif de 3,12 millions au Royaume-Uni; si BT veut s'assurer leur clientèle, il faut qu'elle s'engage manifestement en faveur de l'égalité des chances et que la composition de son personnel soit représentative de celle de la population;
- \* pour l'emporter face à ses concurrents, BT doit tirer le plus grand parti possible des aptitudes de son personnel actuel; or cela lui sera interdit si les préjugés ou les discriminations cantonnent ses salariés d'origine ethnique minoritaire à des emplois de catégories inférieures, indépendamment de leurs aptitudes, de leurs aspirations et de leurs capacités.

Les résultats de l'évaluation ethnique ont été présentés au Conseil d'administration de BT en novembre 1992, en même temps qu'un plan d'action. BT est une société hautement centralisée. La politique des relations humaines y est généralement élaborée au niveau central, approuvée par le Conseil d'administration après concertation avec les directeurs des services opérationnels, puis mise en œuvre suivant l'ordre

hiérarchique descendant. Or, cela n'est ni possible, ni souhaitable aux fins de la Stratégie d'égalité raciale. Ce que la société voulait éviter à tout prix, c'était que l'équipe de direction (composée en majeure partie d'hommes blancs) dise aux salariés d'origine ethnique minoritaire ce qui leur convenait le mieux. En l'occurrence, le changement devait venir du bas de l'échelle et se propager suivant l'ordre hiérarchique ascendant.

Le Conseil d'administration de BT a donc arrêté le plan d'action suivant:

- \* animation de groupes de réflexion composés notamment de salariés d'origine ethnique minoritaire, afin de déterminer ce que ces derniers pensent des résultats de l'enquête relative aux minorités ethniques et de la manière dont l'entreprise pourrait améliorer sa politique;
- \* regroupement des conclusions des groupes de réflexion en un document d'orientation du conseil aux fins d'une approbation en janvier 1993.

#### **Groupes de réflexion sur les minorités ethniques**

Les réunions des groupes de réflexion (technique relevant du marchandisage et actuellement employée par BT pour connaître le point de vue des usagers et des salariés) ont eu lieu en novembre et décembre 1992. Y ont participé plus de cent personnes réparties entre deux sièges (Londres et Manchester). La composition ethnique des groupes représentait celle de BT (c'est-à-dire environ 55 % d'Afro-Antillais, 45 % d'Asiatiques et 30 % de femmes).

Il était posé à chaque participant les questions suivantes:

- *Qu'avez-vous pensé de l'évaluation ethnique conduite par BT?*
- *Qu'est-ce que cela représente de faire partie d'une minorité ethnique quand on travaille pour BT?*
- *Que peut faire BT pour améliorer sa politique du personnel?*

Il s'est avéré que les intéressés se sentaient menacés par l'évaluation ethnique et que la société aurait dû mieux expliquer les raisons de l'exercice, ainsi que les avantages commerciaux qu'elle en attendait. Beaucoup ont pensé que l'évaluation faisait une confusion entre catégories raciales (par exemple, «blancs» et les «noirs») et catégories ethniques (par exemple, «Asiatiques»).

En ce qui concerne la question relative au fait d'appartenir à une minorité ethnique lorsqu'on travaille pour BT, il est ressorti des réponses que les collègues et supérieurs des intéressés méconnaissaient complètement les cultures des ethnies minoritaires. Le sentiment exprimé est qu'il faut travailler deux fois plus que des collègues blancs pour obtenir une promotion. Beaucoup estiment qu'une fois qu'ils ont obtenu une promotion, chaque aspect de leur travail est passé au crible. Beaucoup ont évoqué le fardeau que cela représente d'être le premier noir dans un secteur technique ou autre où il n'y avait jusqu'alors que des blancs et pensent que s'ils font une faute, leur directeur ne voudra plus promouvoir dans son service d'autres personnes appartenant à une minorité ethnique.

En outre, les groupes de réflexion ont fourni des réponses très claires en ce qui concerne l'évolution de la politique du personnel. Leurs recommandations sont les suivantes:

- \* adoption par BT d'une nouvelle politique à l'encontre du harcèlement racial;
- \* mise en place de programmes de formation destinés aux directeurs chargés de recruter, de promouvoir et d'évaluer les employés, afin de sensibiliser ces mêmes directeurs aux différences culturelles et à la nécessité de débarrasser les procédures en question de toute forme de discrimination;

- \* *exemple d'action positive.* La loi de 1976 sur les relations inter-rationnelles au Royaume-Uni autorise les employeurs à mettre en place des programmes de formation et de perfectionnement réservés aux membres des minorités ethniques lorsque la preuve est faite que ces dernières sont sous-représentées dans une catégorie ou un domaine professionnel déterminés. BT ne s'est pas prévalu de cette loi;
- *réseau de salariés appartenant à des minorités ethniques.* La société doit apporter son soutien à la création d'un réseau de salariés appartenant à des minorités ethniques. Des réunions auront lieu quatre à six fois par an, qui permettront aux salariés en question de se rencontrer ainsi que d'échanger des points de vue et des renseignements sur la formation et les possibilités de promotion. Ce réseau servira aussi de caisse de résonance pour l'évolution de la politique du personnel de BT dans la mesure où elle intéresse les minorités ethniques, et il sera consulté sur les initiatives relevant du marchandisage ou de la publicité et prenant pour groupes cibles les minorités ethniques.

Les conclusions des groupes de réflexion ont été soumises au Conseil de BT en janvier 1993, et ce dernier a alors adopté le plan d'action pour l'égalité raciale, qui fait désormais partie intégrante de la Stratégie pour l'égalité des chances. On trouvera en annexe 2 des précisions sur cette dernière.

## **Stratégie de BT pour l'égalité des chances**

### *Campagne nationale pour l'égalité raciale*

BT s'est jointe à d'autres grands employeurs du Royaume-Uni, ainsi qu'à l'organisation bénévole «Business in the Community», afin de lancer, sur le thème de l'égalité raciale, une campagne nationale relative aux questions intéressant les minorités raciales et ethniques. Parmi les partenaires de BT figurent *Grand Metropolitan*, *Midland Bank*, *British Gas* et *British Airways*. Le but de cette campagne, qui sera lancée durant l'été 1994, est d'encourager la création d'entreprises par des membres des minorités ethniques, d'améliorer les perspectives d'emploi ainsi qu'à accroître le potentiel de gestion et les aptitudes professionnelles au sein de ces minorités.



### *Harcèlement racial*

BT a diffusé auprès de tous ses employés une brochure intitulée «Lutter contre le harcèlement dans le travail». Quiconque se considère comme victime de harcèlement racial ou de discrimination peut en parler soit à son chef de service, soit au Conseiller pour l'égalité des chances, qui a reçu une formation spéciale et peut aider l'intéressé à porter plainte officiellement. Le Conseiller peut aussi faire intervenir un enquêteur indépendant (un chef de service d'un autre secteur de l'organisation) s'il estime que le problème se pose en partie du fait du chef de service de l'intéressé.

### *Programme d'études universitaires pour les membres des minorités ethniques*

BT entreprendra la réalisation de ce programme en octobre 1994. Les étudiants de premier et deuxième cycles appartenant à des minorités ethniques et qui sont en dernière année d'université se verront offrir un stage de travail rémunéré de quatre mois après leurs examens de fin d'études. Ils auront pour mentor un directeur appartenant à une minorité ethnique (qui leur donnera des conseils sur BT et l'établissement d'un plan de carrière, des «trucs» à appliquer lors des entrevues, etc.), et on leur accordera à l'issue de ce stage une entrevue aux fins de recrutement (dans le cadre du recrutement ordinaire de diplômés de l'université par BT).

### *Sensibilisation*

Les cours de base de formation à la gestion dispensés par BT sur les aptitudes au recrutement, à la sélection, à l'évaluation et à la communication ont tous été remaniés de façon que les directeurs soient mieux formés pour faire face à la diversité culturelle et accroître l'efficacité de leurs équipes en garantissant l'égalité raciale dans le lieu de travail.

### *Réseau de membres des minorités ethniques*

Une équipe de directeurs appartenant à des minorités ethniques a été constituée en vue d'élaborer le statut du réseau et de rédiger des propositions budgétaires exposant l'apport financier de la société. Il est prévu que la première réunion du réseau aura lieu en janvier 1994 et portera sur les questions suivantes:

- programmes d'orientation,
- stages de formation et de perfectionnement réservés aux membres des minorités ethniques,
- aménagement d'un accès national au réseau.

Chris McLaverty

## Annexe 1

### Egalité des chances

#### *Evaluation ethnique*

*BT applique une politique d'égalité des chances ayant pour but de garantir que nul ne soit défavorisé pour des motifs en rapport avec son sexe, sa situation de famille, son éventuel handicap, sa race ou son origine ethnique.*

Afin de déterminer les résultats pratiques de cette politique, BT rassemble des informations sur les origines ethniques de **TOUS** ses employés. Pour cela, nous avons besoin de votre aide.

Veillez remplir ce formulaire en cochant l'une des cases ci-dessous (si vous être métis, veuillez cocher la case correspondant le mieux à la manière dont vous décririez votre identité ethnique et vos origines raciales).

Votre réponse sera traitée dans le respect de la confidentialité et servira exclusivement à l'évaluation de l'égalité des chances.

Je décrirais mon origine ethnique comme étant:

ASIATIQUE   
NOIRE

ASIATIQUE ORIENTALE   
BLANCHE

AUTRE

Si vous avez coché la case «autre», veuillez indiquer l'ethnie dont vous préférez vous réclamer:

.....

Si vous choisissez de ne pas remplir ce formulaire, il sera demandé à votre chef de service de le faire en votre nom pour que nos dossiers soient complets.

Le Comité des syndicats de BT soutient la collecte de ces informations en tant que moyen de promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de l'emploi.

MERCI DE VOTRE COOPERATION

## Annexe 2

### Stratégie de British Telecom pour l'égalité des chances

- \* **FONDEMENTS**
  - Président du Conseil
  - rapport annuel adressé au Conseil
  - conseillers à l'égalité des chances
  - harcèlement
  - groupes-cibles.
  
- \* **FEMMES**
  - cours de perfectionnement réservés aux femmes
  - raccourci de carrière
  - crèche de BT
  - les employeurs pour la garde des enfants
  - réseaux de clubs d'enfants.
  
- \* **MINORITES ETHNIQUES**
  - évaluation ethnique
  - parrainage des étudiants appartenant à des minorités ethniques
  - formation de sensibilisation
  - réseau ethnique.
  
- \* **HANDICAPES**
  - tribunes de salariés
  - procédure rapide pour se procurer des équipements spéciaux
  - politique de réadaptation
  - brochure sur l'appréciation des mérites.

## **Action positive à la BRTN**

(Radio et télévision de la communauté flamande de Belgique)

### **Introduction**

La BRTN est le service public de radio et télévision de la communauté flamande de Belgique, qui compte environ 5,5 millions d'habitants. En comparaison avec ses grands «frères» anglais, français et allemands, la BRTN est une entreprise relativement modeste. Elle compte 2 600 employés à temps plein. La BRTN diffuse chaque jour sur deux chaînes de télévision et six stations de radio. Le personnel de la BRTN est à presque 100 % d'origine flamande. Cela a diverses raisons, entre autres le fait que jusqu'il y a peu la nationalité belge était requise pour pouvoir travailler dans une entreprise publique. Cette composition ethnique du personnel ne correspond pas du tout à la population flamande. La Belgique compte 9 % d'étrangers; le nombre de personnes d'origine étrangère est encore largement supérieur à ces 9 % (naturalisations récentes; immigrés de deuxième génération). En Flandre, le nombre d'étrangers est de 4,2 %, mais à Bruxelles, il est de 27 %.

En plus, la «question des immigrés» est un thème qui depuis des années est abordé quotidiennement dans divers programmes de la BRTN. Ces questions sont traitées par des rédactions composées uniquement de flamands d'origine.

### **Le choc du 24 novembre 1991**

Aux élections parlementaires du 24 novembre 1991, les partis d'extrême droite ont réalisé une avancée considérable, surtout en Flandre, où ils ont obtenu 10 % des suffrages. Dans la ville d'Anvers, le Vlaams Blok a obtenu 25 %.

Ces résultats électoraux ont contribué à une prise de conscience dans divers secteurs de la société belge, notamment chez les journalistes et autres collaborateurs de la BRTN. La question: «Les médias ont-ils contribué au succès de l'extrême droite?» était souvent posée, et même parfois répondue affirmativement. Diverses initiatives ont été prises pour donner une vue plus nuancée et plus complète sur la présence des communautés immigrées dans la société belge. Ces initiatives, pourtant, manquaient d'une certaine cohérence et le besoin d'une vision plus globale s'imposait.

### **L'exemple des chances égales pour les femmes**

Depuis l'année 1988, une politique d'action positive pour les femmes a été développée avec succès à la BRTN. La politique a été conçue avec le soutien du Secrétaire d'Etat à l'Emancipation Sociale. La BRTN faisait l'objet d'un projet pilote, puisque la législation n'a été adoptée qu'en 1990. Depuis lors, toutes les administrations et services publics sont tenus à élaborer une politique de chances égales pour les femmes.

La politique de chances égales pour les femmes à la BRTN est élaborée et suivie par une Commission (la Commission d'Action Positive) dont font part des représentants de tous les secteurs de la maison, sous la présidence du Directeur du Personnel. Les délégués syndicaux y prennent une part active. Chaque année, un plan est proposé au Conseil d'Administration.

Dans ce plan annuel, des mesures concrètes sont prises concernant:

\* *L'emploi des femmes:*

- dans les annonces d'emploi, les femmes sont encouragées à se porter candidate,
- organisation de cours de planning de carrière et d'affirmation de soi,
- mesures contre le sexisme au travail (tracasseries),
- organisation d'une crèche et d'activités pour enfants pendant les périodes de vacances.

\* *L'image des femmes à la radio et la télévision:*

- réunions avec des réalisateurs et journalistes;
- livre avec experts féminins,
- recherche.

\* *Sensibilisation: journées d'étude, brochures, etc.*

Cette politique d'action positive a débouché sur des premiers résultats concrets et est poursuivie d'année en année. Le nombre de journalistes féminins a augmenté, il y a plus

de femmes à l'écran (et dans des rôles différents), et l'attitude du personnel a changé considérablement.

### **Action positive pour minorités ethniques**

Fin 1992, le Conseil d'Administration a décidé d'élargir la politique de chances égales, et d'y inclure les minorités ethniques. Cet élargissement ne s'est pas produit sans discussions, mais finalement un plan a été adopté avec des mesures pour l'emploi et l'image des immigrés à la BRTN.

Avec l'aide financière de la Fondation Roi Baudouin, un projet pilote a été lancé pour le perfectionnement linguistique de quatre journalistes immigrés. Ceux-ci sont employés à l'émission multiculturelle «Couleur Locale» de TV-2, et aux émissions mondiales.

Une journée d'études et divers ateliers de travail ont réuni des dizaines de producteurs et réalisateurs, pour les sensibiliser à la problématique.

En collaboration avec l'Association belge de journalistes, un vade-mecum d'experts et de porte-paroles immigrés est en préparation. Le critère de nationalité a été aboli pour la plupart des employés.

Il est encore trop tôt pour porter un jugement définitif sur les résultats de cette politique, mais d'ores et déjà il est certain qu'elle a contribué à un changement dans les mentalités.

Flip Voets



## Travailler avec des collègues étrangers

Henkel KGaA, Düsseldorf

Ce sujet a été une surprise, lorsqu'il m'a été proposé. En effet, je travaille dans une entreprise employant plus de 40 000 personnes dans le monde entier, dont plus de la moitié n'ont pas la nationalité allemande. Je pense que cela explique ma surprise.

Un coup d'oeil à l'histoire de notre société montre que les premiers étrangers sont arrivés au siège à Düsseldorf-Holthausen vers la fin des années 50. C'est en 1973 que nous avons employé le plus d'étrangers, à savoir 1 600, soit un quart de nos «cols bleus». A cette époque, ils étaient originaires de 24 pays. Depuis, le nombre de ressortissants étrangers travaillant au siège, à Düsseldorf, a diminué pour atteindre un cinquième des effectifs, soit 1 000 personnes. Mais le nombre des nationalités représentées a doublé.

Le groupe étranger le plus important est celui des Grecs, au nombre de 325. Viennent ensuite les travailleurs de l'ex-Yougoslavie, les Italiens, les Turcs, les Autrichiens, les Marocains et les Néerlandais.

Sur environ 1 000 étrangers, on compte 750 hommes et 250 femmes. Si l'on analyse leur répartition par grade, on constate que 90 % sont couverts par des conventions collectives et 10 % ne sont pas couverts ou occupent divers postes de responsabilité, y compris au plus haut niveau. Deux ressortissants étrangers font d'ailleurs partie de l'équipe de direction.

Quelle est la situation de nos agents étrangers en matière de formation? Nous pouvons dire qu'approximativement, un tiers d'entre eux ont achevé une formation professionnelle; plus précisément, environ 22 % ont un diplôme de formation professionnelle et 13 % un diplôme d'un institut polytechnique ou un diplôme universitaire.

La prochaine question traite des postes d'encadrement, notamment dans le secteur de la production. Nous avons trois *Meister*, c'est-à-dire des contremaîtres hautement qualifiés dirigeant le travail de très nombreux ouvriers et contremaîtres, trois *Meister* de secteur, un chef d'équipe et deux contremaîtres. Ces ressortissants étrangers sont - en particulier les *Meister* - responsables d'un nombre relativement important d'ouvriers de

nationalité allemande.

En République fédérale d'Allemagne, il existe ce qu'on appelle les *Vertrauensleutekörper*. Il s'agit d'employés élus par leurs collègues de chaque département pour représenter les intérêts du département dans les négociations avec le comité d'entreprise. Là aussi, nous trouvons cinq délégués étrangers et cinq suppléants. Ils ont été élus par leurs collègues allemands entre autres. Quant au comité d'entreprise fort de 32 membres, il comprend deux étrangers, un homme et une femme, l'un et l'autre de nationalité grecque.

Au départ, nos collègues étrangers habitaient dans des logements pour travailleurs étrangers *Gastarbeiter*, qui étaient des immeubles d'appartements. Aujourd'hui, cela n'est plus le cas car tous nos employés étrangers ont déménagé dans des appartements du secteur privé ou fournis par l'entreprise. Sur environ 2 000 appartements de ce dernier type, 231 sont occupés par des ressortissants étrangers.

Au cours des trois dernières années, 80 employés étrangers, hommes et femmes, ont célébré leur «jubilé», c'est-à-dire 25 ans de travail chez Henkel.

Nos collègues étrangers participent très activement, par ailleurs, à nos programmes culturels et sportifs. Nous organisons, par exemple, tous les ans une exposition artistique intitulée «formes, couleurs, imagination», à laquelle contribuent de très nombreux étrangers.

En dehors de mes activités professionnelles, je préside le plus important club sportif de Düsseldorf qui compte également de très nombreux membres étrangers.

Les terribles manifestations de violence dirigées contre les étrangers en Allemagne nous ont incités à organiser une vaste campagne d'affiches, attirant l'attention sur la situation de nos collègues étrangers. Dans notre entreprise, il est tout à fait normal que des collègues allemands et étrangers se retrouvent pour fêter quelque chose ensemble - et pas seulement lors de célébrations officielles, mais aussi en privé.

Quand je pense à ce qui a été dit, je ne puis que répéter que dans notre entreprise, on ne fait pas de différence entre les étrangers et les allemands, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de problèmes d'intégration dans le travail. Pour Henkel en tant qu'employeur, la nationalité n'est pas un élément important. Le problème ne se pose donc pas.

Hans-Joachim Rabe



## **L'égalité des chances en matière d'emploi: Un atout pour de nouveaux débouchés commerciaux**

**Un projet destiné à promouvoir une meilleure utilisation  
des compétences des immigrés et  
d'accroître les exportations suédoises**

### **Genèse et objectif**

A l'automne de 1992, le Conseil suédois du commerce et les services nationaux de l'immigration ont décidé de mener une concertation sur la meilleure façon d'utiliser les compétences et l'expérience de réseaux d'immigrés qualifiés afin d'aider les sociétés suédoises à accroître leurs exportations et à avoir un rayonnement international.

Les Services de l'immigration décidèrent ensuite de prendre contact avec le Groupe AMU qui, depuis longtemps déjà, fait appel aux compétences de groupes d'immigrés possédant un bon niveau d'instruction. Le Groupe AMU/Sud, installé à Eslöv est au coeur de ce genre d'activités en Suède et travaille en étroite coopération avec l'Agence régionale pour l'emploi du comté de Malmöhus qui se charge d'acheter les programmes de formation et de financer cette action.

Les grandes lignes du projet ont été élaborées rapidement par un groupe de représentants des Services de l'immigration, du Conseil suédois du commerce, du Groupe AMU/Sud et de l'Agence régionale pour l'emploi du comté de Malmöhus. Dès le printemps de 1993, le plan d'ensemble et même les détails du projet étaient parfaitement mis au point et il devint dès lors possible de fixer la date de sa mise en oeuvre.

Trois facteurs sont à l'origine de ce projet :

- \* De nombreuses PME suédoises produisent des biens ou des services dont les potentialités internationales ne sont pas totalement exploitées, partiellement par manque de ressources économiques ou de personnel.

- \* Des marchés intéressants ne sont pas exploités, même par des sociétés rompues aux techniques de l'exportation, par manque de connaissances ou encore par méfiance/respect excessifs. Il en est ainsi, dans une certaine mesure, pour les nouveaux marchés de l'ancienne Europe de l'Est, et pour d'autres marchés également, plus éloignés et à fort potentiel de croissance, les pays nouvellement industrialisés (PNI), par exemple, ou d'autres pays d'Extrême Orient, les pays arabes, etc.
- \* La Suède compte de nombreux immigrants possédant une vaste expérience et de grandes compétences en matière de vente et de marketing internationaux. Ces compétences sont surtout en rapport avec leur pays d'origine et n'ont guère été utilisées jusqu'à présent.

### **Gestion du chômage en Suède.**

Avant de parler de ce projet commun, il convient de définir brièvement la façon dont le chômage est «géré» en Suède et de préciser l'évolution dans la manière d'utiliser les compétences des immigrants.

La Suède ne fait aucune différence formelle entre Suédois et immigrants pour traiter le problème du chômage ou pour accorder l'indemnité de chômage.

Lorsqu'un réfugié est réellement installé dans une municipalité, c.à.d. lorsqu'il a un permis de résidence et un domicile en Suède, il se met à chercher un emploi. Très peu de réfugiés parviennent à trouver un emploi par eux-mêmes. Un réfugié se décidera à contacter l'Agence pour l'emploi, qui, en principe, tente de résoudre le problème du chômage de trois façons différentes :

- en aidant la personne au chômage, et en lui donnant la possibilité de trouver un emploi par elle-même.
- en lui offrant un emploi temporaire ou
- en lui permettant de suivre une formation.

Les agences pour l'emploi, ou leur représentants dans les comtés, ne s'occupent pas elles-mêmes de cette formation mais acquièrent tous les programmes de formation par appel d'offres. Le Groupe AB de formation du personnel au sein de l'AMU est l'une des

sociétés les plus importantes en matière d'éducation. Le Groupe AMU est une société publique, et les prestations qu'il fournit aux agences régionales pour l'emploi ainsi qu'à l'Agence nationale pour l'emploi représentent environ 80 à 85% de ses revenus. Ce pourcentage élevé peut s'expliquer par l'évolution du Groupe AMU depuis sa création. Autrefois, l'AMU était officiellement rattaché aux agences régionales pour l'emploi des comtés. Afin d'accroître son efficacité et d'en réduire les coûts, le gouvernement a décidé que dorénavant les agences régionales pour l'emploi des différents comtés devraient se laisser guider par des considérations commerciales lors de l'acquisition de programmes et d'autres types de formation.

Lorsque les tendances du marché commencèrent à s'améliorer au début des années 1980, l'Agence régionale pour l'emploi du comté de Malmö «découvrit» que de nombreux immigrés diplômés des universités de leur pays étaient au chômage ou occupaient des emplois non qualifiés. L'AMU fut alors chargée d'organiser une formation pour les immigrés ayant une maîtrise d'ingénierie. On pensait que ces immigrés possédaient le savoir-faire technique de base, mais qu'il convenait de développer leurs compétences linguistiques et leur expérience de l'industrie et du commerce. Comme leurs connaissances en informatique étaient très inégales, cette matière fut ajoutée à la formation. Celle-ci se terminait par un stage de 13 semaines en entreprise qui devait permettre aux participants de mettre en application leurs acquis théoriques. Les participants eurent les mêmes difficultés à trouver un stage qu'à trouver un emploi permanent. Pendant les quatre ou cinq premières années, 70% des participants réussirent à trouver un emploi après cette période de formation.

Certains participants furent embauchés par l'entreprise où ils avaient fait leur stage; d'autres, ailleurs, sur recommandation de personnes rencontrées lors de leur stage. Mais ces chiffres ont chuté avec la récession qui sévit actuellement. Voilà le contexte dans lequel s'inscrit le projet d'utilisation des compétences des immigrés, conduit actuellement par l'AMU.

Très rapidement, un cours à l'intention des immigrés diplômés d'économie a suivi cette première formation. Dans la pratique, l'économie peut être très différente d'un pays à l'autre. La législation du pays exige des connaissances spéciales. La formation destinée aux économistes réservait donc une large part à l'économie suédoise et se terminait aussi par un stage pratique.

Le Groupe AMU a également mis en place une formation destinée aux juristes

étrangers, ce qui peut paraître étrange au premier abord. Plus encore que l'économie, les connaissances juridiques sont en corrélation étroite avec le pays d'origine du juriste. Dans ce cas précis, l'objectif était d'utiliser la philosophie juridique, qui, nous le pensions, était sensiblement la même d'un pays à l'autre. Forts de ce premier postulat, nous avons également admis que les systèmes juridiques étaient pratiquement les mêmes, quelque soit le pays. Après avoir terminé leur cours à l'AMU, les participants eurent la possibilité de compléter leur formation par un enseignement des bases du droit à l'Université de Lund. Cet enseignement n'a pas encore été évalué.

N'oublions pas une autre initiative dans ce domaine : le recours aux compétences des enseignants immigrés. Ce projet a été mis en place en coopération avec l'Ecole de Formation des Maîtres de Gothenburg.

### **Description du projet commun.**

Comme nous l'avons dit au début de ce document, les Services de l'Immigration, le Groupe AMU/Sud à Eslöv, l'Agence régionale pour l'emploi du Comté de Malmöhus et le Conseil suédois du Commerce ont pris part aux discussions et à l'élaboration du projet. L'Agence régionale pour l'emploi a inauguré le projet en identifiant le groupe cible d'immigrés au chômage ayant la formation et les connaissances requises pour travailler dans des sociétés d'import-export suédoises.

Un premier groupe de candidats fut recruté par les agences pour l'emploi et réparti sur les trois semaines de présélection, pendant lesquelles l'on procéda à un examen et à un choix plus approfondis des candidats qui devaient aboutir à une sélection finale. L'organisation et les débours incombèrent tout naturellement à l'Agence régionale pour l'emploi du comté de Malmöhus.

Les candidatures affluèrent pendant les semaines de présélection et après un premier tri effectué par le personnel du Groupe AMU et de l'Agence pour l'emploi, 15 participants furent retenus lors de chacune des semaines de présélection.

Durant la semaine de présélection, les candidats furent testés en suédois par des tests d'évaluation actifs et passifs, écrits et oraux, en mathématiques ainsi qu'en informatique (ADP). Chaque participant subit deux entretiens, l'un mené par le personnel de l'agence pour l'emploi et le responsable du cours, l'autre par des représentants du Conseil



suédois du Commerce assisté du responsable du cours. Nous avons pensé qu'il était important de définir le niveau des compétences pratiques et communicatives du futur technicien d'import - export puisqu'il aurait à exercer ses fonctions non seulement dans son pays d'origine mais également dans les sociétés d'import-export suédoises.

Tous ces renseignements - résultats aux tests, présentation écrite et éléments importants des entretiens - furent consignés dans un dossier établi pour chaque participant, accompagnés d'une photographie, tout cela afin de faciliter la sélection finale.

Compte tenu des résultats des trois semaines de présélection, les 45 participants ont été répartis en trois groupes définis comme suit: parfaitement aptes, moyennement aptes, et inaptes à un emploi de technicien d'import-export selon les critères suivants: expérience antérieure de la vente et du marketing, capacité d'analyse, possibilité de retourner dans le pays d'origine et d'y exercer leurs fonctions, réseau de contacts antérieur, connaissance des produits et secteur d'activité ainsi qu'une certaine connaissance théorique de ces domaines.

Sur les 45 participants, 20 ont été retenus comme étant parfaitement aptes et divisés en deux groupes. Il fut décidé que l'un de ces groupes, particulièrement compétent, n'avait besoin que de 5 semaines de formation théorique, essentiellement en marketing international et en techniques d'exportation. Avec l'aide du Conseil suédois du Commerce, les participants de ce groupe ont été ensuite mis en relation avec des PME qui souhaitaient exporter leurs produits vers les pays ou les régions d'où ils venaient et qui, de préférence, pouvaient offrir un emploi à ces techniciens du commerce international.

L'autre groupe reçut une formation théorique de base de vingt semaines. Celle-ci comprenait un cours de cinq semaines sur les bases de l'économie, un complément de formation en marketing international et sur les techniques d'exportation, ainsi que des connaissances supplémentaires en informatique et en communication.

Nous avons accordé une grande importance à la langue suédoise. Nous avons mis l'accent sur les techniques de présentation en nous servant de la vidéo, sur les techniques d'expression grâce au laboratoire de langues, sur le débat visant à développer la réflexion interculturelle, sur la compréhension du message des étudiants et sur leurs possibilités et leur façon de comprendre le message des Suédois, sur les

formes et les suggestions de l'expression corporelle - en d'autres termes sur la réalité qui se cache derrière les perceptions.

Ce groupe pourra commencer son stage de 20 semaines au début janvier 1994 dans les mêmes conditions que ceux qui appartiennent au premier groupe.

Lorsque nous avons sélectionné les membres du groupe considéré comme particulièrement apte à l'import-export, nous avons également tenu compte de leur pays d'origine. A cet égard, nous avons plus ou moins procédé par intuition. Nous étions certains que la Chine serait un partenaire intéressant pour les exportateurs suédois, et qu'au contraire, la Somalie, du moins actuellement, ne serait guère avantageuse. Il s'avéra, pourtant, que notre approche n'était pas entièrement juste et que l'on ne pouvait prévoir les tendances des exportations, comme nous le pensions. Bien des surprises nous attendent encore sur ce point.

La mise en relation des participants avec les sociétés incombe au Conseil suédois du Commerce, une agence semi-publique pour le commerce et l'industrie suédois en matière d'exportation et d'internationalisation.

Choisies dans l'annuaire des clients/contacts du Conseil suédois du Commerce, les sociétés ont été contactées selon leur proximité par rapport au domicile des participants (Suède septentrionale) et compte tenu de leur intérêt pour les marchés que ces derniers pouvaient offrir. D'autres sociétés, appartenant à différents secteurs industriels, ont également été contactées lorsque les candidats présentaient un dossier particulièrement intéressant.

Nous cherchions avant tout à savoir si ces sociétés étaient prêtes à offrir un emploi permanent à l'issue du stage et, d'une manière générale, elles pouvaient employer les participants sans le moindre frais durant leur stage. La discussion n'a donc pas été poursuivie avec les sociétés qui, pour des raisons financières, n'envisageaient pas de développer des marchés extérieurs après la période de stage.

Il a fallu de nombreux contacts avec les sociétés avant de pouvoir placer les dix premiers stagiaires, car tant de facteurs entraient en jeu et devaient concorder: la formation et les connaissances des personnes concernées, d'une part, et la situation de l'entreprise, ses projets et ses ressources, d'autre part. Bien que les sociétés ne paient pas de salaire à ces stagiaires, elles sont très sollicitées par l'initiation et le suivi du

stagiaire, ainsi que par des frais de déplacement, etc.

Le premier groupe a néanmoins été placé de façon satisfaisante dans l'ensemble et, à ce moment, a débuté la recherche de stages pour le second groupe, moins qualifié. Ce ne sera qu'après six mois au plus tôt qu'il sera possible de tirer quelques conclusions plus précises de ce projet: comment les sociétés et les participants ont-ils vécu cette coopération, combien d'entre eux ont été embauchés, leur contribution à la société, etc. On trouvera, cependant, ci-dessous, un exposé de la manière dont la situation de chacun des participants peut être envisagée aujourd'hui.

### **Bilan après trois mois**

Une participante italienne fait un stage dans une petite société de biochimie spécialisée dans le domaine des aliments enrichis de compléments nutritionnels et des aliments pour animaux. Elle se rendra à Venise en décembre pour y participer à une expérience scientifique concernant les produits de la société. Tout laisse à penser qu'elle a de fortes chances d'être embauchée.

Une participante polonaise fait son stage dans une société qui produit des fraiseuses pour l'agriculture et l'industrie. Elle a établi une liste de contacts polonais dans ce domaine. Elle constate qu'elle est peu soutenue dans son travail par la direction de la société. Son stage ne débouchera vraisemblablement pas sur un emploi.

Un jeune Autrichien travaille actuellement dans une entreprise individuelle qui distribue en Allemagne des guides touristiques sur la Suède, écrits en allemand. Les revenus de la société dépendent de la publicité. Notre stagiaire vend de la publicité. Il peut espérer rester dans la société.

Un Iranien est stagiaire dans une entreprise spécialisée dans la vente de matériel de construction dans le monde entier. Après avoir pris des contacts avec son pays par téléphone et par fax, il a découvert qu'une nouvelle réglementation avait été mise en place concernant les importations de produits d'occasion. Il ne peut donc poursuivre son travail.

Un Polonais est en stage dans une société travaillant pour le secteur dentaire. Il s'est rendu en Pologne pour y trouver un marché pour les produits de la société. Jusqu'à

présent son directeur est satisfait de son travail.

Un Arabe fait son stage dans une société de télécommunications. Il s'est servi au maximum de ses contacts avec le monde arabe. Il va se rendre en Pologne sous peu pour y explorer les possibilités que peut offrir ce pays. Il parle également le polonais et a fait ses études en Pologne.

Un Chinois est en stage dans une compagnie d'assurances à Oslo. Il a de grandes chances d'être employé à Hong Kong.

Pendant une semaine, une Chinoise a secondé une société d'informatique suédoise lors d'une exposition de matériel informatique en Chine. Elle n'a pas encore de stage, mais a pris contact avec une société spécialisée dans l'assainissement des eaux qui a reçu une grosse commande de Chine. Elle attend une réponse.

Une Chinoise est stagiaire dans une société fabriquant des systèmes de transmission pour l'industrie de transformation. Elle se documente actuellement sur les produits de la société.

## **En résumé**

Le projet commun visant à utiliser les compétences d'immigrés qualifiés dans les sociétés suédoises n'en est encore qu'à ses débuts. Jusqu'à présent, l'expérience s'avère positive, mais une évaluation à plus long terme ne sera possible qu'après plusieurs mois. Pourtant le projet semble si prometteur que les parties concernées envisagent de créer des projets semblables dans d'autres régions, en mettant à profit l'expérience du projet d'Eslöv.

Ulf Eriksson  
Curt Lovan et Mats Hennius

## **Le Service d'accompagnement et de reclassement professionnel**

(France)

### **Typologie du public**

Durant l'expérimentation du service d'accompagnement et de reclassement professionnel 52 personnes immigrées ou d'origine étrangère ont été accueillies. Toutes ces personnes venaient d'être licenciées, ou étaient en préavis de licenciement ou bien encore menacées de licenciement.

Ce public est caractérisé par sa jeunesse (30/52) ainsi que par le niveau de qualification faible où une qualification à fort taux de chômage. Il est à noter par contre que nombre d'entre eux présentent une expérience professionnelle variée et généralement de courte durée (38 personnes ont moins de 5 ans d'expérience professionnelle).

C'est donc un public jeune, mobile et peu qualifié qui a bénéficié de cette prestation.

D'autre part la très grande majorité est d'origine ou de nationalité algérienne. Cela s'explique par la présence plus importante de la communauté algérienne dans le bassin de Dunkerque. D'immigration ancienne (fin des années 50, début des années 60), cette communauté a été surtout employée dans la sidérurgie.

## Specificités de la démarche mise en place

### DIAGNOSTIC:

D'une manière générale, le chômage est perçu par les personnes que nous avons accueillies comme une fatalité contre laquelle il est vain de se révolter. Cela entraîne une certaine sérénité voire un détachement vis à vis de sa situation personnelle que l'on ne retrouve pas chez les usagers de culture occidentale.

Par ailleurs, lorsque nous abordons les conséquences matérielles et financières de cette situation, il apparaît que l'expérience qu'ils ont acquise après divers licenciements ou fins de contrat, a développé des réflexes de prudence en matière de consommation. Des solidarités familiales ou relationnelles les sécurisent quant aux difficultés matérielles qu'ils pourraient rencontrer. Combien de fois n'avons nous pas entendu: j'ai de l'argent de côté. Je n'ai pas de dettes, mes parents peuvent m'aider. J'ai des cousins ou des amis sur qui je peux compter. Cette tranquillité d'esprit vis à vis des problèmes matériels les rend plus disponibles pour une recherche active d'emploi, contrairement à nombre d'autres usagers pour qui les problèmes matériels prennent vite le pas et les rendent difficilement réceptif à des démarches actives.

La seconde particularité est le scepticisme quasi - total quant à leur chance de retrouver un emploi. Tous nous prédisent que quelque soit le dynamisme dont ils font preuve, ils ont peu de chance de retrouver un travail. Les motifs avancés sont à égale proportion: la situation du marché de l'emploi et le racisme. Tous nous citent des expériences personnelles où ils estiment avoir été écarté d'un poste à cause de leur origine ethnique.

Ce discours, ancré à des degrés divers, plus prononcé chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes, induit des comportements incompatibles avec une recherche efficace: manque d'enthousiasme pour démarcher les entreprises, peu de volonté pour utiliser les réseaux relationnels, manque de constance dans la recherche et découragement et justifications quasi systématiques des échecs par le racisme. Pour tenter de redonner espoir et des chances nouvelles de reclassement nous avons mis en place une démarche rationnelle de prospection, en plaçant régulièrement dans le parcours des indicateurs pour mesurer l'effort de tentatives de reclassement (nombres de contacts personnels ou professionnels susceptibles d'aider à prospecter, nombres d'entreprises connues...)

Nous avons été frappés par la faiblesse du réseau relationnel de nos usagers. Peu de participants nous ont énoncé plus de 10 personnes capables de les aider. Alors qu'à âge et expériences professionnelles égales les jeunes d'origine française nous présentaient plus de 15 contacts en moyenne.

Donc notre public ne dispose pas de sources d'information variées et efficaces, susceptibles de les aider, mais aussi de médiateurs en nombre suffisant.

Conséquences:

Ils:

- ne détectent pas les offres très tôt
- ne disposent pas de médiateurs pour les promouvoir
- s'attachent essentiellement au marché institutionnel (ANPE, presse) où la concurrence est vive.

Il faut savoir qu'en moyenne ce marché ne capte que 30 à 35% des offres d'emploi. Par conséquent 65 à 70% des offres ne sont pas portées à leur connaissance.

#### REPONSES ET CONDITIONS DE TRANSFERABILITE

Il a fallu beaucoup d'effort de persuasion pour casser les discours sur le racisme qui sont générateurs de comportements auto-excluants («De toute façon, il y a du racisme, donc je ne fais pas d'effort pour rechercher du travail, me présenter ou faire valoir mes compétences.»).

Nous avons, pour ce faire, jalonné le parcours de prospection d'indicateurs qui nous donnent une idée précise de l'effort de recherche d'emploi (nombre de curriculum vitae envoyés par semaine, nombre des réponses, nombre de demandes de rendez-vous...) et nous avons ainsi pu, preuves à l'appui, mesurer en moyenne le nombre de coups de téléphone nécessaires pour avoir un entretien, le nombre d'entretiens pour avoir une proposition d'emploi et aussi cerner le facteur réticence quant à l'embauche d'une personne étrangère.

Il apparaît évident que ces réticences existent. En moyenne il faut de 20 à 30% de contacts en plus pour trouver une proposition pour notre public. Cela se traduit par une durée de prospection plus longue où l'on peut être plus facilement exposé au découragement et que manifestement un jeune français a des chances de se reclasser plus rapidement. Beaucoup n'acceptent pas ce constat.

Selon les matières cette «discrimination» est plus ou moins forte. En matière de secrétariat ou de vente il faut 2 à 3 fois plus de contacts et d'entretiens pour capter une proposition. Par contre les postes ouvriers et ouvriers qualifiés sont plus abordables, mais demandent toujours un effort plus important de prospection que pour une personne d'origine française.

En ce qui concerne notre public, il est nécessaire de corriger régulièrement les comportements qui handicapent la prospection.

Des pratiques aussi évidentes que se raser et bien s'habiller pour un entretien ne sont pas évidentes pour notre public.

Savoir parler de ses expériences professionnelles ou de son origine ethnique sans aborder un débat passionnel avec son interlocuteur est difficile à faire comprendre. Cela demande du temps, des simulations régulières et beaucoup de psychologie.

Une telle expérience est transférable dans la mesure où elle ne s'attache pas aux aspects purs des méthodes et techniques de recherche d'emploi.

En effet la dimension psychologique et comportementale est déterminante dans tout effort de recherche d'emploi.

Les animateurs d'une telle démarche doivent faire admettre aux personnes d'origine étrangère qu'elles doivent fournir un effort supplémentaire pour avoir de réelles chances de reclassement.

Elles doivent faire comprendre et admettre qu'effectivement ces personnes n'ont pas les mêmes chances que leurs homologues français et réduire ce handicap à facteur supplémentaire, qui n'est pas déterminant, à leur problème de recherche d'emploi.

Louardi Boughedada



Eliane Van Lancker



## **L'égalité des travailleurs étrangers: une mission pour les syndicats**

Confédération allemande des syndicats (DGB)

La Confédération allemande des syndicats (DGB) et les syndicats affiliés ont toujours considéré qu'ils représentaient les intérêts de tous les travailleurs, c'est-à-dire de tous les hommes et les femmes travaillant en République fédérale d'Allemagne. L'adjectif «allemande» dans le nom ne fait référence qu'au territoire couvert par la Confédération et non à la nationalité des travailleurs.

Il n'y a donc pas, et il n'y en a jamais eu, de discrimination fondée sur les origines nationales dans les syndicats: la nationalité a toujours été étrangère aux considérations de la Confédération.

La République fédérale d'Allemagne n'a pas de législation sur les syndicats. Le fondement juridique de la création des syndicats est l'Article 9, paragraphe 3 de la Constitution qui dispose que: «la loi garantit à tous les métiers et professions le droit de former des associations pour préserver et améliorer leur situation économique et leurs conditions de travail.» Ce ne sont donc ni les parlements ni les partis politiques qui ont défini les droits des travailleurs dans les syndicats mais les travailleurs et les syndicats eux-mêmes. Au sein des syndicats, tous les travailleurs, y compris les étrangers ont ainsi les mêmes droits.

Les syndicats allemands ont toujours attaché du prix à une bonne organisation du marché de l'emploi pour prévenir les déséquilibres qui pourraient résulter de la création de sous-catégories parmi les travailleurs ou de la formation d'un sous-prolétariat.

La République fédérale d'Allemagne ne s'étant jamais considérée comme un pays d'immigration, et n'ayant en conséquence jamais eu de politique d'immigration, les syndicats jusqu'à ces trois ou quatre dernières années n'ont jamais eu à se demander quelle attitude adopter à l'égard de l'immigration et quelles relations établir avec les immigrés.

Pourtant, dès les premiers temps de l'industrialisation, des hommes ont quitté les régions de sous-emploi pour les conurbations industrielles afin d'y travailler, c'est-à-dire

de gagner leur vie comme travailleurs migrants. Aux migrations internes des premiers temps ont succédé les migrations transfrontalières.

Au milieu des années 50, quand s'est posée la question de savoir s'il fallait ou non amener de la main-d'œuvre étrangère en République fédérale d'Allemagne, la DGB consultée en sa qualité de partenaire de l'Office fédéral pour l'emploi a donné son approbation dans le souci de surmonter des goulots d'étranglement temporaires sur le marché de l'emploi.

Elle a cependant fermement refusé la rotation forcée et le travail saisonnier, estimant que chacun doit avoir la possibilité de planifier sa vie.

La DGB a estimé que les travailleurs étrangers devaient avoir le droit de décider eux-mêmes s'ils souhaitent rester en République fédérale ou retourner chez eux et, en cas de retour, d'en fixer eux-mêmes la date. La DGB a donné son accord pour le recrutement de travailleurs à l'étranger sous réserve que soient remplies les conditions suivantes:

- \* Egalité au regard de la législation du travail;
- \* Egalité avec les salariés allemands de catégorie comparable au regard de la législation sociale;
- \* Obligation pour l'employeur de veiller à ce qu'un logement soit assuré aux travailleurs.

Ces exigences procédaient non seulement de la solidarité internationale, mais aussi de la volonté d'éviter que les travailleurs étrangers ne soient exploités, du fait de leur ignorance de la situation dans le pays d'accueil, et de leur position sociale de mercenaires de «l'armée de réserve internationale». Il s'agissait d'empêcher la formation d'un *lumpenproletariat* ou sous-prolétariat entrant en compétition avec les travailleurs allemands pour les travaux pénibles. Ces considérations se fondaient sur l'expérience historique, notamment des premiers temps du capitalisme et du libéralisme.

La DGB a su ainsi faire accepter sa proposition d'offrir aux travailleurs étrangers des contrats leur donnant le droit d'être recrutés sur la base des taux de rémunération syndicaux, droit dont ne jouissaient même pas les travailleurs allemands non-syndiqués.

Ils étaient couverts par les régimes d'assurance maladie, vieillesse et chômage au

même titre que les travailleurs allemands.

Sous la pression des syndicats, le gouvernement a conclu des accords bilatéraux d'assurance sociale avec les pays d'origine des travailleurs afin de réglementer le paiement des prestations par-delà les frontières nationales.

Les employeurs furent mis dans l'obligation de fournir un logement, lequel faisait l'objet d'inspections de l'Office fédéral de l'emploi, puisqu'il constituait un élément de l'accord et les comités d'entreprise disposaient d'un droit de consultation en vertu de la Loi sur les relations de travail.

Le but des syndicats était d'amener les étrangers à s'affilier, de les former aux fonctions de cadres syndicaux et de leur donner les moyens d'œuvrer, aux côtés des Allemands, c'est-à-dire des ressortissants du pays d'accueil à la défense de leurs intérêts communs de travailleurs.

Pour y parvenir, on créa une section pour l'activité syndicale en langue étrangère. Le premier secrétaire étranger de la DGB, un Italien, fut nommé dès le 1<sup>er</sup> avril 1956.

Grâce aux demandes instantes des syndicats et à leur action dans ce domaine, le droit pour les étrangers de voter et de se porter candidat aux élections des comités d'entreprise et des comités du personnel a été reconnu respectivement dans la nouvelle Loi sur les relations de travail, en 1972, et dans la Loi fédérale sur la représentation fédérale du personnel, en 1974. Ces organes allaient avoir pour tâche, en particulier, de veiller à ce que ce droit soit réellement exercé: la loi exige que le comité d'entreprise et le comité du personnel s'emploient tous deux à intégrer les étrangers sur le lieu de travail et à promouvoir la compréhension entre les travailleurs allemands et étrangers.

Il fut donc immédiatement possible d'élire des étrangers aux comités d'entreprise. D'une élection à l'autre, le nombre d'étrangers élus aux comités d'entreprise a augmenté, bien que du milieu des années 1970 à la fin des années 1980, le nombre d'étrangers dans les entreprises allemandes n'ait cessé de diminuer.

On constate aujourd'hui que de plus en plus souvent, beaucoup de membres étrangers des comités d'entreprise obtiennent un nombre de voix supérieur à celui des étrangers employés dans l'entreprise, ce qui signifie qu'ils sont de plus en plus élus par des Allemands. Récemment, aux dernières élections au comité d'entreprise d'une société

d'exploitation minière, un Turc a obtenu 1 200 voix alors que 300 étrangers seulement travaillent dans l'entreprise. Belle preuve de l'efficacité des syndicats en matière d'intégration sur le lieu de travail!

On compte actuellement en République fédérale d'Allemagne 8 381 étrangers dans les comités d'entreprise.

Les présidents de 558 comités d'entreprise sont des étrangers.

D'emblée, les étrangers ont fait confiance aux syndicats, car ceux-ci, avec les comités d'entreprise, ont veillé à leurs intérêts avec un parfait désintéressement, dès les premiers recrutements de travailleurs étrangers et ces derniers en avaient parfaitement conscience.

Aussi bien les comités d'entreprise que les responsables syndicaux se montrèrent disposés à les aider manifestant, dans l'action, une solidarité que beaucoup d'étrangers n'avaient jamais connue jusque là.

Les étrangers manifestèrent leur gratitude en s'affiliant. Environ 50 % des travailleurs étrangers des principaux pays de recrutement sont syndiqués.

En dépit de divergences de vues, le patronat et les syndicats ont toujours coopéré, dans un climat de confiance réciproque sur la question des travailleurs étrangers.

Un groupe de travail mixte mis en place en 1973 se réunit périodiquement toutes les six à huit semaines et a poursuivi ses activités, dans des périodes de conflits aigus, alors qu'il était le seul lien entre la DGB et la Confédération des associations d'employeurs allemands (*Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände*). Pour les syndicats et les associations d'employeurs, les travaux concernant les salariés étrangers étaient trop sérieux et trop délicats pour tenter de les mener dans un climat d'affrontement. Grâce à ces travaux et grâce à l'action menée par les syndicats, pour l'essentiel, l'intégration des étrangers sur le lieu de travail a largement réussi. On ne peut malheureusement en dire autant de la société dans son ensemble.

Le recrutement constant de travailleurs étrangers qui échappait de plus en plus à tout contrôle - de nombreux employeurs stockaient pour ainsi dire la main d'oeuvre étrangère - et la diminution annoncée des offres d'emploi après le premier choc pétrolier en 1973

ont conduit la DGB à demander la suspension du recrutement de main d'oeuvre étrangère, ce qu'ordonna le gouvernement en novembre 1973.

Cette mesure devait prévenir le risque de chaos sur le marché de l'emploi et protéger l'emploi des Allemands et des étrangers résidant légalement en République fédérale, mais également éviter de restreindre la liberté de mouvement des travailleurs en provenance des pays de la CEE.

Le recrutement de travailleurs étrangers avait été considéré initialement comme un phénomène temporaire et ce, par tous les intéressés: les responsables politiques, le patronat, les syndicats et les travailleurs eux-mêmes.

Or, dans l'intervalle, la République fédérale d'Allemagne s'est transformée de facto en un pays d'immigration pour diverses raisons, comme le renforcement du statut de résident des travailleurs étrangers recrutés, la multiplication des regroupements familiaux après l'arrêt du recrutement à l'étranger, l'arrivée des demandeurs d'asile et l'immigration d'Allemands d'Europe orientale. La République fédérale d'Allemagne est devenue à tous égards un pays d'immigration, de sorte que les syndicats doivent également faire face au phénomène des migrations et/ou de l'immigration.

70 % des étrangers vivent maintenant en Allemagne depuis plus de dix ans. Sur 1,2 millions d'enfants de moins de 16 ans, 750 000 sont nés en Allemagne. Depuis 1960, 1,7 millions d'enfants sont nés en Allemagne de parents non allemands. Les travailleurs étrangers et leurs familles habitent depuis longtemps en Allemagne, leur vie est centrée sur ce pays, ils sont devenus dans l'intervalle partie intégrante de la société allemande. La République fédérale d'Allemagne est en train de devenir une société multiculturelle.

Pour la DGB, et les syndicats affiliés, l'évolution qui s'est opérée a nécessité une nouvelle réflexion sur la situation et un nouvel engagement allant au-delà du monde du travail pour s'étendre à la société dans son ensemble. Cette démarche n'est toutefois pas entièrement nouvelle: dès le début des années 70, la DGB et les syndicats se sont attachés à promouvoir les intérêts des travailleurs étrangers en dehors des lieux de travail également; la question étant dès lors celle de l'égalité de traitement dans tous les domaines de la vie. Pour cela, il est indispensable d'obtenir un droit de résidence juridiquement protégé. Dès le début des années 70 le DGB a demandé la modification de la Loi sur les étrangers (*Ausländergesetz*) en vue de favoriser l'intégration des étrangers vivant en Allemagne.

Pour la DGB l'intégration consiste à donner aux étrangers la possibilité d'organiser leur vie, tout comme les ressortissants allemands dans une situation comparable organisent la leur, et à leur permettre de vivre paisiblement côte à côte avec les Allemands sans devoir renoncer à leur identité ethnique, religieuse et culturelle. Pour favoriser ce processus, nous demandons pour les étrangers le droit de vote et l'éligibilité. Nous demandons la simplification et l'assouplissement de la procédure de naturalisation, y compris l'acceptation de la double nationalité.

La DGB et les syndicats agissent dans le domaine de l'éducation pour les étrangers depuis plus de 30 ans. Des séminaires pour travailleurs étrangers dans leur propres langues sont ainsi organisés à l'échelon local et national. Tous les mois, la DGB édite, dans les principales langues des travailleurs étrangers, un bulletin les informant de leurs droits en matière de législation sociale et du travail, et de leurs droits politiques.

Les étrangers sont représentés dans toutes les instances syndicales, y compris la Conférence fédérale de la DGB. La dernière Conférence fédérale tenue à Hambourg en 1990, a fait une large place à la politique à l'égard des étrangers. Un document basé sur les travaux de la Conférence a été publié (disponible uniquement en langue allemande).

Depuis plusieurs années, la DGB travaille en étroite liaison avec les syndicats des pays d'origine des travailleurs étrangers, ce qui a donné lieu à la formation de comités syndicaux mixtes avec les syndicats des principaux pays d'origine. Ces comités se réunissent une fois par an, ou en cas de besoin, pour examiner et résoudre les problèmes des travailleurs étrangers qui concernent les deux pays. De plus, la DGB participe, pour veiller aux intérêts des travailleurs étrangers et de leur famille ou en d'autres termes, des immigrés, aux instances du mouvement syndical international.

Dans le but de réaliser l'égalité et l'égalité de traitement pour les travailleurs étrangers et les personnes à leur charge, la DGB et les syndicats affiliés considèrent qu'il leur incombe en particulier d'œuvrer à l'égalité des chances. Il ressort de diverses enquêtes que le taux de chômage des étrangers reste supérieur à celui des ressortissants allemands, ce qui n'est cependant pas l'indice d'une discrimination particulière, mais s'explique par le fait que la majorité des étrangers n'ont aucune qualification professionnelle. Le chômage parmi les ressortissants allemands sans qualification particulière est tout aussi élevé.



Notre objectif est, d'abord d'inciter les travailleurs étrangers une fois recrutés à suivre une formation professionnelle plus poussée ou à obtenir une qualification supérieure. La législation pertinente a d'ores et déjà été promulguée. Deuxièmement il est très important d'amener les générations suivantes aux mêmes niveaux d'instruction et de formation que leurs homologues allemands.

Alors qu'à l'âge égal plus de 70 % de jeunes Allemands suivent une formation professionnelle, 32 % seulement des étrangers font de même, encore que la proportion varie considérablement selon les nationalités. On voit ainsi l'ampleur de la tâche qui nous attend. Certains indices, par ailleurs, donnent à penser que nous sommes sur la bonne voie, et nous pouvons effectivement déjà signaler de premiers succès.

Les travailleurs étrangers de 1993 ne sont pas les mêmes que ceux de 1970. A cette époque, ils étaient quasiment tous sans qualifications professionnelles. Aujourd'hui 19 % des travailleurs étrangers sont des employés, et parmi ceux qui travaillent dans divers secteurs d'activité et dans l'industrie, 24 % sont des ouvriers qualifiés. Il faut continuer dans cette voie, or pour ce faire, il faut non seulement offrir des formations, mais également surmonter les réticences des étrangers à cet égard et leur expliquer qu'il est aussi nécessaire d'acquérir une qualification pour protéger leur emploi.

L'augmentation de l'immigration, due pour partie à l'augmentation du nombre de réfugiés politiques mais également aux Allemands de souche arrivant d'Europe orientale et de l'ex-Allemagne de l'Est, entraîne quelques tensions sur les marchés du logement et de l'emploi. La pénurie de logements et d'emplois a suscité, dans certaines catégories de la population, des craintes que les groupes nationalistes n'ont pas manqué d'exploiter à leurs propres fins politiques. Ce phénomène s'est traduit d'abord par une attitude réservée à l'égard des étrangers, puis, par des attitudes ouvertement racistes et xénophobes.

La DGB et les syndicats affiliés mènent une lutte sans complaisance contre toutes les formes de discrimination, de xénophobie et de racisme.

Pour ce faire, il faut non seulement se montrer solidaire d'autres associations et institutions et adopter une position commune, mais aussi éduquer la population d'une manière objective, c'est-à-dire entre autres de l'éclairer quant à la véritable nature des partis politiques qui cherchent à tirer un bénéfice politique de la désinformation et d'attiser la haine contre les étrangers.

Les travailleurs étrangers font partie de la société. Sans eux, l'économie et la société allemandes ne sauraient désormais exister. La République fédérale d'Allemagne est devenue, comme le reste de l'Europe occidentale, une région d'immigration. Il importe de soutenir les immigrants dans leur combat pour l'égalité.

Une chose paraît particulièrement importante dans la création du marché unique. Nous ne pouvons nous permettre d'avoir deux séries de lois dans une Europe commune. En conséquence, les syndicats demandent que les ressortissants des pays tiers qui résident légalement dans la CEE aient les mêmes droits en ce qui concerne la liberté de mouvement et l'activité politique que les ressortissants des Etats membres de la CEE.

L'Europe occidentale et en particulier la République fédérale d'Allemagne ont toujours eu des immigrants. Cela n'a jamais porté aucun préjudice à l'économie du pays. Sans l'immigration de ces cinquante dernières années, ni la République fédérale d'Allemagne ni l'Europe dans son ensemble n'auraient atteint le degré de développement économique qui est le leur aujourd'hui. Il faut voir l'avenir à la lumière de ces faits: il faut que l'Europe continue d'accueillir des immigrants et leur donne les moyens, grâce à une politique d'immigration bien conçue, de trouver leur place dans la société et d'y vivre «en bon voisinage» avec les autochtones.

Karl-Heinz Goebels

## L'intégration des immigrés sur le marché de l'emploi danois

Le syndicat des Travailleurs de l'Hôtellerie et de la Restauration (RBF) a été créé en 1990 par la fusion de quatre syndicats très anciens. Il compte 30 000 membres, un chiffre relativement peu élevé pour un syndicat au Danemark.

Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration emploie beaucoup d'immigrés au Danemark pour la simple raison qu'il propose un grand nombre d'emplois non qualifiés et que la mobilité du personnel y est importante. Les immigrés s'occupent essentiellement du ménage et de la vaisselle, qui sont des tâches que les Danois méprisent à cause des mauvaises conditions de travail, des nombreuses heures de présence et des salaires très bas.

### Initiatives du RBF en faveur des immigrés

Selon notre règlement intérieur nous oeuvrons en faveur de l'intégration et prenons une part active à la lutte contre le racisme et la discrimination envers les immigrés et les réfugiés.

Le syndicat s'efforce:

- \* de protéger les droits juridiques, sociaux, culturels, économiques et résidentiels des immigrés, sur une base d'égalité avec les autres membres de la société;
- \* de diffuser des informations et des documents, si possible dans la langue des immigrés, sur les salaires, le marché de l'emploi, les indemnités de chômage et les aides sociales;
- \* d'assurer l'éducation des immigrés, en tenant compte de leur niveau;

- \* de participer aux débats politiques;
- \* d'accueillir favorablement les réfugiés au Danemark en essayant d'exercer une influence sur le gouvernement dans ce sens;
- \* d'aider ses membres dans les situations pratiques qui se présentent à eux dans leur vie quotidienne.

Le syndicat a sa propre commission de l'immigration et, au début de cette année, nous avons jugé bon de mettre en place un secrétariat chargé de coordonner nos activités. Cette entreprise ne fait que commencer mais nous nous sommes d'ores et déjà engagés sur plusieurs fronts.

Nos sections locales organisent des cours de danois ainsi qu'une formation sur les relations du travail. Nous avons prévu un nouveau cours destiné à nos membres en collaboration avec l'Association pour l'éducation des travailleurs (*Workers Educational Association-WEA*). Les participants seront à 50% des immigrés et à 50% des membres danois. Il s'agit de leur donner la possibilité d'élargir leurs connaissances de milieux et de cultures différents. Il existe des cours spéciaux pour les immigrés dans le domaine de la santé et de la sécurité, tout particulièrement destinés aux gardiens de l'ordre.

A l'automne 1992, le syndicat a mis en place un réseau de contacts pour ses membres d'origine philippine. L'initiative en revient à l'une de nos sections locales, qui s'est occupée d'un différend dans lequel étaient impliquées des femmes de chambre philippines. Ce réseau connaît déjà un grand succès et ceux qui en font partie constatent qu'ils ont une certaine influence et une meilleure connaissance de la société danoise. Le syndicat pense qu'il est fondamental d'obliger les immigrés à connaître la législation et les règlements de ce pays, de façon à être mieux intégrés dans la société.

Le RBF vient de commencer la publication d'une partie de son magazine syndical en anglais et espère le publier plus tard dans d'autres langues. Nous envisageons d'enregistrer sur bandes une partie de notre convention et d'autres questions touchant le marché de l'emploi, pour la bonne raison que nous avons beaucoup d'immigrés illettrés. Le RBF compte un taux de chômage élevé parmi ses membres, 25% d'entre eux sont sans emploi, ce qui représente le double du taux de chômage relevé pour l'ensemble du pays.

### **Les initiatives du syndicat**

Le mouvement syndical danois, dans le cadre de LO, vient de lancer une grande campagne de lutte contre le racisme et la xénophobie. L'objectif de cette initiative est de porter au grand jour la situation des étrangers au moyen de débats et de campagnes d'information, de mettre fin au sentiment d'insécurité que de nombreuses personnes éprouvent à l'égard des étrangers et d'établir le dialogue au sein même du syndicat. Des séminaires, des conférences, des cours et des activités sont prévus dans les différentes sections locales.

### **La société danoise**

#### **Obstacles sur le marché de l'emploi.**

Au printemps de 1992 le Parlement danois a consacré une session aux possibilités offertes aux immigrés par le marché de l'emploi danois et les parlementaires conclurent qu'il fallait faire un effort afin de promouvoir l'égalité sociale et lutter contre les tensions internes dont souffrait notre société. Cette session a été suivie d'un rapport sur la situation des immigrés sur le marché de l'emploi, intitulé «*les Obstacles à l'emploi des immigrés*», dans lequel figurent les statistiques fournies ci-après.

#### **Chômage plus élevé parmi les immigrés du Tiers Monde**

Le syndicat ne possède pas de statistiques propres sur le chômage des immigrés qu'il compte parmi ses membres, mais les derniers chiffres concernant la société danoise en général, sont particulièrement inquiétants pour le groupe qui nous concerne. Le pourcentage de ceux qui perçoivent les indemnités de chômage est en moyenne de :

- \* 11% pour les hommes d'origine danoise
- \* 41% pour les hommes d'origine turque
- \* 14% pour les femmes d'origine danoise
- \* 51% pour les femmes d'origine turque

Si nous comparons ces chiffres avec le pourcentage relevé dans d'autres pays scandinaves et les pays de l'Union Européenne, ce dernier ne dépasse pas 19%. Il en

ressort que ce sont les immigrés du Tiers Monde qui rencontrent le plus de difficultés sur le marché de l'emploi danois.

Ces immigrés du Tiers Monde n'ont pas seulement le taux de chômage le plus élevé mais ce sont eux qui restent le plus longtemps au chômage. Des citoyens venus de pays extérieurs à la Scandinavie et à l'Union Européenne restent au chômage 1,5 fois plus longtemps que les ressortissants scandinaves ou ceux de l'Union Européenne (UE). Les immigrés venus de Turquie, du Pakistan et du Maroc restent le plus longtemps au chômage.

Le chômage atteint tout particulièrement les jeunes Turcs âgés de 15 à 24 ans. 90% de ceux qui ont quitté l'école sans certificat de fin d'études sont sans emploi. Pour l'ensemble des jeunes, le taux de chômage s'élève à 45%: ce taux est deux fois plus élevé que pour les autres groupes. Si l'on considère l'ensemble des immigrés pour la période 1987-1991, la tendance au chômage a été plus marquée pour le groupe des jeunes de 16 à 24 ans, alors que le contraire s'est produit pour cette même tranche d'âge au Danemark. Ces chiffres prouvent sans ambiguïté que les jeunes immigrés se heurtent à de plus grands problèmes que les jeunes Danois, les Turcs ayant à affronter le plus de difficultés.

La raison fréquemment invoquée serait la méconnaissance de la langue, mais ce n'est là qu'un aspect du problème. La génération venue au Danemark pendant les années 1960 ne parle toujours pas le danois couramment et n'est guère instruite, certains sont encore illettrés. Mais il est assez surprenant de constater que les Turcs âgés de 30 à 59 ans ont un taux de chômage moins élevé que les Danois du même âge. Pourtant l'on craint de plus en plus que ce groupe ne subisse le plus durement le contre-coup du progrès technologique qui exigera de plus en plus de connaissances et de compétences professionnelles et techniques aux dépens du travail manuel. Ces travailleurs ne pourront acquérir de telles compétences parce qu'ils ne possèdent ni l'instruction ni la formation nécessaires.

### **Il nous faut concentrer nos efforts sur les immigrés de la deuxième génération**

Il est illusoire de penser que les immigrés de la première génération pourront retrouver du travail, car ils ne possèdent ni l'instruction ni une maîtrise suffisante du danois. Mais il faudra donner à leurs enfants, qui ont grandi au Danemark, les mêmes chances qu'à leurs homologues danois et leur permettre d'assurer leur avenir afin d'éviter les tensions

et le désordre social au sein de la société. Ils ont été formés par le même système éducatif que les jeunes danois et devraient, ne serait-ce que pour cette raison, faire partie de notre société.

Les raisons qui les empêchent de trouver un emploi, de suivre une formation professionnelle, voire d'obtenir un entretien s'appellent *Discrimination, Racisme et Préjugé*. Ces facteurs pèsent de tout leur poids lorsque de jeunes immigrés et réfugiés se voient refuser un emploi ou le droit à l'instruction. Il est indéniable que les jeunes immigrés ont plus de difficultés à trouver un emploi que les Danois, alors qu'ils ont les mêmes qualifications.

### **Que font la société et le gouvernement danois pour réduire le chômage parmi les ressortissants d'autres pays ?**

Certaines dispositions spéciales ont été prises en faveur des jeunes immigrés et de certains groupes de réfugiés en matière d'instruction et d'emploi, mais aucune évaluation des résultats n'a été faite. A Copenhague il existe quantité de projets différents, publics et privés, en faveur des jeunes immigrés et réfugiés, dont l'objectif à court terme est de mieux les préparer à l'avenir.

Ces projets sont utiles, mais ils sont loin de résoudre les problèmes. Nous nous trouvons en face d'un groupe social très vulnérable, qui doit lutter pour obtenir les rares emplois disponibles sur le marché du travail. Le rapport sur les *Obstacles à l'emploi* des immigrés conclut qu'en matière d'embauche, les jeunes immigrés n'ont pas les mêmes possibilités d'accès à l'emploi que les Danois, autrement dit, ils n'ont pas les mêmes chances d'entrer dans la vie active.

### **Le moyen de progresser : une approche constructive appropriée.**

Cette conclusion devrait nous amener à concevoir une approche constructive appropriée, dont l'objectif premier serait de donner les mêmes chances à tous. La société n'a rien fait pour amener les employeurs à se rendre compte de la grande richesse que peuvent apporter les jeunes immigrés et réfugiés par leur milieu socio-culturel, par exemple la connaissance de langues étrangères, de sociétés étrangères et de différents modes de pensée.

Il existe maintes façons de résoudre un problème mais il convient d'abord de tenir

compte de ce qui suit :

- \* Lorsqu'il s'agit d'intégrer les immigrés et les réfugiés et de leur permettre d'avoir accès au marché de l'emploi, il s'avère que les subventions, les différents projets de formation ou éducatifs ne sont pas suffisants s'ils ne mènent pas à un emploi permanent ; cette situation peut générer passivité et résignation.
  
- \* Si les jeunes immigrés et réfugiés ne peuvent travailler, simplement parce que leur couleur, leur religion, leur culture ou leur nom sont différents, ils perdront :
  - confiance dans la société danoise
  - confiance en eux mêmes
  - la motivation d'apprendre et
  - confiance dans leur propre milieu

Ceci représente une évolution très dangereuse pour la société.

### **Nous avons besoin du milieu culturel des immigrés.**

Il existe des possibilités d'emploi manifestes pour les jeunes immigrés et réfugiés sur le marché du travail. Toute collectivité locale a besoin de traducteurs, d'enseignants bilingues, d'aides d'école maternelle, de conseillers des services sociaux, d'animateurs culturels, etc.

Il est indéniable que leur lien avec le pays d'origine de leurs parents constitue un atout pour le secteur privé, car ces jeunes ont une grande connaissance du milieu culturel de ce pays.

Il est très important pour le développement d'une société que les immigrés soient représentés à tous les niveaux. Pourquoi n'y a-t-il pas d'immigrés à la télévision, pourquoi n'avons nous aucune personne de couleur qui présenterait son propre spectacle à la télévision ? Pourquoi n'y a-t-il pas d'immigrés parmi les forces de police ? Si nous réservons seulement les tâches ingrates aux immigrés, ils resteront au bas de l'échelle sociale, avec toutes les frustrations que cela comporte. Nous ne pourrions réagir à une telle situation que par une approche constructive appropriée.



Le secteur public devra s'efforcer davantage d'apporter à ces jeunes l'instruction nécessaire qui leur permettra d'accéder à un avenir meilleur que celui que l'on a offert à leur parents. On pourrait décider qu'un certain pourcentage d'emplois du secteur public soit attribué à des immigrés ou des réfugiés. L'on devrait pouvoir accorder des subventions à ceux qui offrent des possibilités de formation aux immigrés, et cela, bien sûr, pourrait se faire également dans le secteur privé.

Une telle approche rencontrera certainement une certaine résistance. Cependant, les subventions de tous genres foisonnent dans la société danoise comme sur le marché de l'emploi, et elle est donc possible.

Nombre d'immigrés ne sont même pas convoqués à des entretiens d'embauche, tout simplement parce qu'ils s'appellent Mustafa, Hassan ou Ali. Bon nombre de ces jeunes, qui parlent parfaitement le danois, sont nés et ont grandi au Danemark, ont même changé de nom, se teignent les cheveux et portent des lentilles de contact de couleur uniquement pour trouver du travail. C'est un scandale dans une société démocratique.

Maj-Britt Hoffman Bidstrup

# Conclusions

élaborées par John CARR  
(Expert-consultant)

## **Introduction**

Le présent document se veut un résumé des communications qui ont été présentées et des discussions qui ont eu lieu lors de la réunion sur le rôle du patronat et des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi. Il contient également les principales conclusions de cette réunion.

La terminologie employée par les différents Etats membres pour décrire les personnes sur le marché du travail qui résident et travaillent légalement dans un pays, mais qui, pour un certain nombre de raisons, sont *visiblement différentes* de la majorité de la population de ce pays est longuement débattue. Les expressions «*travailleur étranger*» ou «*travailleur migrant*» sont appropriées pour certains et inacceptables pour d'autres, tandis que l'expression «*minorité ethnique*» est acceptable pour certains et inacceptable pour d'autres. Dans ce qui suit, on emploiera, sauf si le contexte particulier exige un autre terme, le terme *immigré*, ce qui est conforme à la position adoptée par le Conseil de l'Europe, comme l'indique son rapport de 1991 sur les relations intercommunautaires.

## **Résumé des présentations**

### **Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**

Les informations relatives à la situation des immigrants sur le marché du travail sont insuffisantes.

Il semble évident que l'on aurait tort de considérer que les immigrants constituent de manière générale un groupe homogène. Il existe parmi eux en Europe une grande diversité en matière de degré d'instruction, de niveau social et d'antécédents professionnels. Dès lors, toute mesure prise par les pouvoirs publics touchant leur situation sur le marché du travail doit tenir compte de cette diversité.

### **Bureau international du travail (BIT)**

Malgré le manque d'informations exhaustives relatives à la situation des immigrés sur le marché de l'emploi, on reconnaît que les études menées par le BIT montrent que la discrimination à l'égard des immigrés en matière d'emploi est une réalité. Il faut, semble-t-il, mettre au point une méthode susceptible d'être généralement acceptée pour évaluer l'ampleur et la nature de la discrimination, tant à l'embauche que, par la suite, durant l'emploi dans une entreprise donnée.

La notion de discrimination doit faire l'objet d'une définition plus précise; on peut adopter une conception étroite de ce qu'est la discrimination dans l'emploi ou, au contraire, l'envisager dans une perspective plus large qui inclue, par exemple, la discrimination indirecte.

#### **British Telecom (BT)**

Le représentant de British Telecom se fait le défenseur de l'égalité des chances en tant que stratégie commerciale efficace. Indépendamment des considérations fondamentales d'ordre moral ou juridique, qui sont toujours présentes, l'évolution démographique dans certaines zones urbaines et, parallèlement, la modification de la composition ethnique de sa clientèle ont amené British Telecom à reconnaître qu'il était indispensable pour l'entreprise de veiller à ce que ses principes et pratiques en matière d'emploi contribuent à la réalisation de ses objectifs commerciaux.

Pour aboutir, une politique d'égalité des chances doit tenir compte du fait que les immigrés eux-mêmes sont une source importante d'informations sur les questions qui se posent au sein de l'entreprise. Il peut s'agir des besoins de formation de l'ensemble ou d'une partie du personnel ou, à un niveau plus profond, de la culture dominante de l'entreprise. British Telecom a jugé nécessaire de rassembler des informations sur l'origine ethnique de ses employés afin d'évaluer les réussites et les échecs de sa politique.

#### **HENKEL KGaA (Düsseldorf, Allemagne)**

Le représentant du patronat allemand explique que dans son pays, les employeurs accordent une grande importance aux actions de formation et d'éducation destinées à renforcer les compétences de la population immigrée et à l'aider à soutenir avec plus

d'égalité la concurrence avec la population majoritaire. Les actions systématiques et ciblées dans le domaine de l'éducation et de la formation visant à favoriser l'intégration professionnelle doivent être poursuivies.

#### **Police de Rotterdam (Pays-Bas)**

Un service public doit veiller à percevoir les signaux émanant de tous les secteurs de la population locale et à bien les interpréter. La police de Rotterdam en a conclu qu'elle devait élargir son recrutement afin d'englober diverses origines ethniques et linguistiques.

Des résistances se sont manifestées, au sein même de l'organisation, à l'encontre de l'ensemble ou de certains aspects de cette politique et cela a constitué un facteur déterminant. Pour les vaincre, il a fallu un engagement permanent de la direction générale, soutenu par un investissement considérable dans la formation qui, à tous les niveaux de l'organisation, visait à expliquer, à faire comprendre et à recueillir l'adhésion des intéressés.

#### **Radio et télévision de la communauté flamande de Belgique (BRTN)**

La BRTN s'est rendu compte que si les immigrés n'étaient pas représentés au sein de son personnel, il lui était plus difficile de rendre compte efficacement des questions qui les préoccupent ou qui les intéressent, ou de porter ces questions à l'attention de la collectivité. Elle a donc élaboré un plan d'action visant à favoriser le recrutement d'immigrés. C'est ainsi qu'on a pu voir pour la première fois à l'écran un journaliste immigré, dans un programme général et dans une émission plus ciblée pour une audience d'immigrés.

Un programme de formation a été mis sur pied, au moyen de fonds extérieurs, à l'intention de journalistes immigrés employés à la télévision. Il est mené dans le cadre d'une action de sensibilisation du personnel de la rédaction de la station.

Les initiatives de la BRTN lui ont été principalement dictées par le choc qu'a provoqué le score obtenu par les partis extrémistes lors des élections générales de 1991 - entre 10 et 25 % des voix. Cet événement conduit de nombreux

secteurs de la société belge, en particulier les médias, à s'interroger sur leur rôle et leur responsabilité à cet égard.

Dans la définition de ses activités, la BRTN a bénéficié des conseils d'autres sociétés de radio-télévision qui l'avaient précédée dans cette voie.

### **Sigma Coatings (Pays-Bas)**

Confrontée à des changements technologiques majeurs, Sigma a jugé plus rentable de recycler et de *perfectionner* son personnel de base, plutôt que de puiser à nouveau dans le marché du travail.

Les immigrés non néerlandophones constituant une partie importante de ce personnel, l'entreprise a estimé que des cours de langue, d'arithmétique et d'autres matières étaient nécessaires pour les former à l'utilisation des nouveaux équipements informatiques. Toutefois, cette action a révélé l'existence de besoins analogues de formation chez les travailleurs issus de minorités ethniques de nationalité néerlandaise, qui ont également bénéficié de ces cours.

L'encadrement de la direction, les consultations avec le personnel et la juste évaluation des besoins de formation ont été les clés de la réussite de cette initiative. Le besoin de formation du personnel est désormais suivi de près.

### **Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration (RBF) (Danemark)**

La représentante du syndicat danois des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration (RBF), estime, compte tenu de l'expérience acquise, que le climat et les comportements à l'égard des immigrés peuvent changer très rapidement en période de récession, en particulier en l'absence d'une direction politique claire et sous l'influence des médias qui semblent parfois uniquement animés par le goût de l'exagération et de la dramatisation de questions qui, en d'autres temps, seraient jugées insignifiantes.

Dans cette situation, le RBF estime que les syndicats sont parmi les rares institutions qui peuvent jouer un rôle bénéfique en tentant d'apporter une aide matérielle aux minorités et en faisant pression en faveur d'un changement.

### **Centre interculturel Rencontre - Institut de formation européen et de coopération (CICR) (Dunkerque - France)**

Le CICR a mené dans la région de Dunkerque un projet local de recherche qui a montré

que dans la recherche d'un emploi, les personnes d'origine étrangère disposent généralement d'un *réseau relationnel* nettement moins dense (jusqu'à deux fois moins fourni) que les personnes de nationalité française. Toutefois, dans certains secteurs de l'économie (nettoyage industriel par exemple), les immigrés disposent également d'un réseau relationnel qui peut accélérer le processus d'embauche.

Etant entendu qu'une base de données aussi restreinte ne permet pas de tirer des conclusions générales, les constatations du CICR semblent indiquer que les étrangers doivent en général se présenter à un nombre sensiblement plus élevé d'entretiens que les nationaux pour décrocher une offre d'emploi, ce qui tiendrait en partie au fait qu'ils possèdent pas l'expérience, les connaissances et le savoir-faire nécessaires pour faire face aux questions hostiles ou biaisées posées lors de ces entretiens.

Cette logique de rejet conduit parfois les candidats malheureux à imputer, totalement ou en partie, leur échec à leur race ou à leur appartenance ethnique, ce qui provoque chez eux un sentiment d'exclusion vis-à-vis de la société française dans son ensemble, une perte de confiance, une attitude négative et une réticence croissante à s'exposer au risque de nouvelles humiliations s'ils poursuivent leur prospection. Dans certains cas, ce sentiment d'exclusion peut engendrer un comportement antisocial.



### **Syndicat des transports et industries diverses (TGWU)**

Le TGWU (syndicat des transports et industries diverses) souligne que les conditions d'acquisition de la citoyenneté de l'Union européenne créent des anomalies pour un certain nombre de résidents légaux qui conservent la nationalité de pays tiers. Il peut en résulter de réelles difficultés pour les personnes qui, dans le cadre de leur travail, peuvent être appelées à voyager fréquemment dans différents pays d'Europe.

Le TGWU a constaté que les syndicalistes ont souvent besoin d'aide pour comprendre et faire progresser la cause de l'égalité des chances. Aussi a-t-il inscrit au premier rang de ses priorités l'éducation et la formation de ses membres à tous les niveaux de responsabilité.

Le TGWU a créé des structures spéciales pour remédier au manque de représentation des membres immigrés et pour permettre à ceux qui ont une expérience directe des problèmes de participer à leur définition et à la recherche de solutions. Il a également obtenu que la TUC (Confédération des syndicats britanniques) adopte la même démarche.

L'égalité des chances fait désormais partie intégrante des négociations du syndicat avec l'ensemble des employeurs. Les réussites ont été nombreuses (par exemple, Ford, Rover, fonction publique). L'un des résultats des négociations a été la création d'une structure mixte aux niveaux national et local chargée de suivre et de promouvoir les questions d'égalité.

### **Confédération allemande des syndicats (DGB) (Allemagne)**

La Confédération allemande des syndicats (DGB) s'est dès le début rendu compte de l'importance d'accorder aux travailleurs immigrés les mêmes conditions de travail et de salaire qu'aux travailleurs allemands.

L'un des principaux objectifs de la DGB est d'inciter les travailleurs immigrés à se syndiquer et encourager certains d'entre eux à remplir des fonctions de cadres syndicaux. Au fil des ans, plusieurs centaines de travailleurs immigrés ont été élus ou nommés à des fonctions au sein des syndicats et des comités d'entreprise, ce qui n'a été possible que parce qu'ils ont obtenu le soutien de leurs collègues allemands.

La DGB accorde une importance particulière aux questions qui se poseront dans le contexte de la création du marché unique de l'Union européenne. Elle estime qu'il n'est pas souhaitable d'établir deux ensembles de règles dans une Europe commune. En conséquence, elle adhère à la proposition selon laquelle les ressortissants de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre de l'Union européenne doivent jouir des mêmes droits en ce qui concerne la liberté de circulation et l'activité politique que les ressortissants des Etats membres.

### **ECCO - Agence temporaire pour l'emploi (France)**

Le représentant d'ECCO estime que les questions examinées à la réunion thématique sont de plus en plus difficiles à résoudre en raison des transformations de la société tout entière et des modifications de structure de l'industrie et du commerce. Les anciens modes de qualification pour l'emploi ne sont plus de saison, mais tout le monde n'en tient pas compte. Il est de plus en plus important d'individualiser l'évaluation des besoins de formation et des potentialités au regard de l'emploi.

L'instauration de unités de travail plus petites, qui appliquent des méthodes de travail plus souples, amène les entreprises à adopter un mode de gestion plus participative, d'où l'importance accrue des relations humaines pour obtenir ou conserver un emploi. Toutefois, de nombreux jeunes issus de minorités semblent éprouver des difficultés à intégrer les valeurs établies de la société française et de ses codes sociaux plus vastes, ce qui accentue le problème.

ECCO a constaté que les employeurs ont recours à des codes pour donner une idée du type de personne recherchée, par exemple BBR ou Bon Breton. Cette pratique peut avoir un effet discriminatoire, même si telle n'est pas l'intention au départ. Peut-être faudrait-il utiliser la législation pour améliorer les méthodes de recrutement et de sélection.

Toutefois, l'expérience d'ECCO indique que si l'on insiste auprès d'un employeur, il est possible de détruire ses stéréotypes négatifs des immigrés, de percer ses codes et de faire accepter les immigrés dans l'entreprise pour leurs qualités et compétences personnelles.

De l'avis d'ECCO, l'origine ethnique d'une personne n'est sans doute qu'un facteur parmi d'autres susceptible d'influencer ses chances sur le marché du travail. Ces facteurs ont un effet cumulatif. Toutefois, il est peut-être inexacte ou inutile de donner autant d'importance au facteur ethnique.

Des doutes sont exprimés quant à l'opportunité de créer des structures ou catégories spéciales permettant d'identifier l'origine ethnique d'une personne.

### **Conseil suédois du commerce et Agence régional pour l'emploi (Suède)**

Le projet suédois a fait ressortir l'avantage concurrentiel dont peuvent bénéficier les industries et les entreprises commerciales d'un pays en ayant recours aux compétences linguistiques et aux autres connaissances particulières qu'ont les immigrés des marchés étrangers.

Après avoir établi le haut niveau de compétence des immigrés hautement qualifiés, l'agence pour l'emploi concernée a facilité leur formation complémentaire pour les préparer à s'intégrer dans des entreprises suédoises.

Les sociétés qui participent au projet, en particulier des petites et moyennes entreprises suédoises, ont ainsi la possibilité de tenter d'élargir leur marché.

### **Conclusions**

Les participants reconnaissent que la terminologie employée dans ce domaine n'est pas uniforme du fait des différences de passé et de pratiques des Etats membres. Toutefois, dans le contexte de la défense des valeurs démocratiques, les objectifs de l'action des pouvoirs publics font l'objet d'un vaste consensus.

De l'avis général, il faut rassembler des informations plus concrètes relatives à la situation des immigrés sur le marché du travail.

Les règles relatives à la citoyenneté portent atteinte à la liberté de ceux qui résident légalement dans un Etat membre de se rendre dans d'autres pays. Bien qu'à proprement parler, cette question n'entre pas dans le cadre de la réunion thématique, les

participants, en particulier les représentants des syndicats, estiment qu'elle revêt déjà une certaine importance et qu'elle prendra vraisemblablement une importance grandissante.

Les gouvernements ont un rôle à jouer dans la mise en place du cadre juridique et d'action pour encourager l'égalité des chances des immigrés. Il faudrait en particulier utiliser la législation pour améliorer les méthodes de recrutement et de sélection du personnel.

Les gouvernements peuvent favoriser des initiatives particulières de multiples façons, par exemple par l'octroi de subventions ou d'autres formes d'aide matérielle à la formation. Ils peuvent également montrer l'exemple par leurs propres pratiques d'égalité des chances en matière d'emploi: les employeurs et syndicats doivent avoir des politiques claires qui s'accompagnent de programmes de mise en œuvre.

Les médias ont un rôle essentiel à jouer en adoptant un ton positif lorsqu'ils rendent compte d'événements touchant les immigrés et d'une manière générale lorsqu'ils évoquent les questions d'égalité des chances. Certes, il leur incombe de rendre compte des événements importants au sein de la collectivité, mais la manière de les présenter et la fréquence des comptes rendus contribuent à déterminer les comportements des hommes politiques et autres décideurs.

La méthode de surveillance des effectifs ethniques appliquée au Royaume-Uni et aux Pays-Bas a fait l'objet d'un débat approfondi. Si des doutes ont été exprimés quant à la mesure dans laquelle une telle méthode est applicable ailleurs à l'heure actuelle, la très grande majorité des participants a reconnu qu'il est indispensable de définir des mesures ou des indicateurs efficaces et fiables dans ce domaine.

Il importe de susciter dans un groupe représentatif aussi vaste que possible de la société un courant favorable aux mesures particulières qui peuvent être nécessaires pour aider les immigrés, sinon on risque de faire naître des rancœurs qui pourraient accentuer le problème.

L'importance du rôle d'entraînement assumé par la direction générale et les autres responsables au sein des différentes organisations a été constamment évoquée. L'éducation et la formation sont particulièrement utiles pour les amener à bien apprécier les problèmes, ainsi que leur mission d'encadrement et de soutien.

Il serait utile que les dirigeants bénéficient d'une éducation et d'une formation qui les aident à éviter de perpétuer inconsciemment la discrimination par l'application de critères partiels.

De plus, il est indispensable de reconnaître l'avantage que représente pour une organisation un personnel dont la diversité reflète celle de la société tout entière.

En Europe, on a acquis une grande expérience par la mise en œuvre de programmes d'égalité des chances en faveur des femmes; par analogie, des actions semblables peuvent être bénéfiques pour l'égalité raciale.

Il y aurait grand intérêt à créer un système d'échanges d'informations sur les bonnes pratiques. Les efforts déployés par les dirigeants pour faire avancer les choses dans leurs propres entreprises s'en trouveraient encouragés et renforcés.

Les codes de conduite sont utiles pour la mise en œuvre de solutions à des problèmes particuliers et pour l'élimination des obstacles à l'égalité des chances. Ces codes pourraient également être diffusés dans le cadre d'un échange d'informations.

Il importe, par la consultation et par d'autres moyens, d'apprendre des immigrés eux-mêmes quels sont à leurs yeux les obstacles à leur promotion dans le travail ou à l'obtention d'un emploi, et de les associer à la formulation des solutions. Les questions d'égalité des chances seraient ainsi examinées dans un cadre dans lequel les immigrés seraient des participants actifs et non les victimes passives d'un système qu'ils ne comprennent pas ou auquel ils ne sont pas associés.

Syndicats et patronat doivent conjuguer leurs efforts pour instaurer une politique efficace d'égalité des chances dans le milieu de travail et, en particulier, pour faire pièce au harcèlement ethnique.

## Liste des orateurs et des projets

**Présidente:** **Mrs Mary COUSSEY,**  
The Lodge,  
Clare College,  
GB-CAMBRIDGE CB2 1 TL  
Tél. 44 1223 328 168, fax: 44 1223 333 249

### **Orateurs liminaires:**

M. Jean-Pierre GARSON  
Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)  
Mr Roger ZEGERS de BEIJL  
Bureau international du Travail (BIT)

### **Organisateurs de projets:**

*British Telecom* : Mr Chris McLAVERTY, Manager for Equal Opportunities, BT Group Personnel, BT Centre, 81 Newgate Street, GB-LONDON EC1A 7AJ, tel: +44 71 356 6948, fax: +44 71 356 5714

*Henkel KGaA* : Mr Hans-Joachim RABE, Personnel Director, Henkelstr. 67, D-40191 DÜSSELDORF, tel: +49 211 797 2960; fax: +49 211 798 8937

*Rotterdam Regional Police* : Mr T. BREKELMANS, P.O. Box 70023, NL-3000 LD ROTTERDAM, tel: +31 10 424 31 00; fax: +31 10 424 3113

*Radio et télévision de la communauté flamande de Belgique (BRTN)* : M. Flip VOETS, Producer, Kamer 4N 15, Reyerslaan 52, B-1043 BRUSSEL, tel: +32 2 741 3212 fax: +32 2 741 3455

*Sigma Coatings* : Mrs Patricia BEVERSLUIS, Head of Training and Development, P.O. Box 42, NL-1420 AA UITHOORN, tel: +31 23 214 214; fax: +31 23 424 761

*Swedish Trade Council and Regional Employment Training Board/Conseil suédois du commerce et Agence régional pour l'emploi :*

Mr Ulf ERIKSSON, Swedish Trade Council, Box 5513, S-114 85 STOCKHOLM, tel: +46 8 783 8500, fax: +46 8 662 9093

Mr Curt LOVEN, Amugruppen, Box 114, S-241 11 ESLÖV, tel: 46 413 66400, fax: +46 413 604 95

Mr Mats HENNIUS, Amugruppen, Box 114, S-241 11 ESLÖV, tel: 46 413 664 00, fax: +46 413 604 95

*Brewing and Catering Union (RBF)/Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration (RBF) :* Mrs Maj-Britt HOFFMANN BIDSTRUP, Thoravej 29-33, DK-2400 NV COPENHAGEN, Tel: +38 33 8900 570

*Transport and General Workers' Union (TGWU)/Syndicat des transports et industries diverses :* Mr Robert PURKISS, National Equalities Officer, Transport House, Smith Square, GB-LONDON SW1P 3JB, tel: +44 71 828 7788, fax: +44 71 630 5861

*German Trades Union Confederation (DGB)/Confédération allemande des syndicats :* Mr Karl-Heinz GOEBELS, Foreign Workers Department, Postfach 101026, D-4001 DÜSSELDORF, tel: +49 211 430 1350, fax: +49 211 430 1471

*ECCO SA - Agence temporaire pour l'emploi :* M. Serge TER OVANESSIAN, Directeur de la Recherche et de l'Innovation, 16, Bld des Invalides, F-75007 PARIS, tel: +33 1 45 55 92 92; fax: +33 1 47 05 55 59

*Centre Inter-Culturel Rencontre - Institut de Formation Européen et de Coopération :* M. Louardi BOUGHEDADA, Directeur Adjoint, 2 rue Vauban, F-59140 DUNKERQUE

Mme Eliane VAN LANCKER, Responsable de l'Espace Emploi, 2 rue de Vauban, F-59140 DUNKERQUE, tel: +33 28 29 24 20

## **Expert-Consultant**

Mr John CARR, Management Consultancy Services, Kings Court, 2-16 Goodge Street,  
GB-LONDON WP1 1FF, tel: +44 71 580 4181, fax: +44 71 580 4688