

La discrimination au travail en Europe

L'Europe en général et les Etats membres de l'Union européenne en particulier ont élaboré des politiques contre la discrimination sur le lieu de travail parmi les plus vastes et les plus efficaces, accumulant une grande expérience dans ce domaine.

Néanmoins, il ressort d'études que la discrimination est largement répandue sur le marché du travail, surtout à l'encontre d'immigrants et de minorités. Qui plus est, les formes traditionnelles de discrimination fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion et l'âge persistent sur les lieux de travail en Europe.

S'ajoutant à ces problèmes, de nouvelles formes de discrimination fondées sur l'orientation sexuelle, le handicap, la génétique et le mode de vie remettent en cause l'aptitude de l'Europe à réagir à ces questions cruciales qui se posent sur le lieu de travail.

QUESTIONS LIÉES AUX SEXES

Les données pour la période 1995-2004 dans l'Union européenne (UE) confirment que la participation des femmes sur le marché du travail (actuellement 62%) et dans l'emploi rémunéré (47.1%) n'a cessé d'augmenter régulièrement. Au sens large, ces résultats attestent un resserrement de l'écart, dans la population active, entre hommes et femmes.

L'offre d'emplois de qualité pour les femmes aux postes parlementaires, de cadres supérieurs ou de direction permet de mesurer l'amélioration des travailleuses en matière d'emploi. La hausse des taux de leur participation à ces postes atteste un abaissement des barrières discriminatoires. Si les femmes représentent encore dans le monde une minorité à ces postes, dont elles détiennent 28 % seulement, les progrès n'en sont pas moins considérables. Aux Etats-Unis, elles ont accru, ces dix dernières années, leur part aux postes supérieurs de 3,1%, pour atteindre aujourd'hui 30,6%.

Malgré ces progrès, les femmes en Europe continuent à être moins rémunérées que les hommes. Aux Etats-Unis, la différence moyenne de rémunération brute à l'heure, entre hommes et femmes, est de 15%. Selon la Commission européenne, cette différence résulte du "non respect de la législation relative à l'égalité de rémunération et d'un certain nombre d'inégalités structurelles".

La discrimination sexuelle se manifeste également dans d'autres aspects de l'emploi. Ainsi au Royaume-Uni, il ressort d'un récent rapport établi par la Commission de l'égalité des chances que 30 000 femmes chaque année perdent leur travail en raison d'une grossesse et que seulement 3% de celles qui connaissent un problème portent plainte auprès d'un tribunal du travail.

FORMES TRADITIONNELLES DE DISCRIMINATION

Des efforts importants ont été réalisés pour intégrer les personnes de différentes ethnies dans la société, mais la discrimination en matière d'emploi, fondée sur l'ethnicité, persiste. Au

Royaume-Uni, les personnes originaires d'Afrique et des Caraïbes continuent d'être touchées par un chômage élevé et restent cantonnées dans des emplois peu qualifiés et peu rémunérés. Selon l'enquête sur la citoyenneté de 2005, ces personnes ont été ou sont les plus exposées au risque de ne pas obtenir un emploi ces cinq dernières années.

Dans la Fédération de Russie, le racisme et la xénophobie se manifestent davantage depuis l'effondrement de l'URSS. Des exemples attestent une augmentation du racisme à l'encontre de ressortissants des anciennes républiques soviétiques, en particulier des pays du Caucase et d'Asie centrale. La migration illégale des travailleurs représenterait de 5 à 14 millions de personnes: une enquête en 2005, du Bureau des droits de l'homme à Moscou révèle qu'environ 40% de Russes doutent que l'économie tire avantage des travailleurs migrants et 70% soutiennent l'immigration de Russes et de russophones, mais estiment qu'il faudrait ralentir la migration d'autres groupes ethniques.

Le mauvais traitement et l'extrême pauvreté des Roms, appelés plus couramment gitans, est une question qui préoccupe tout particulièrement l'Europe: avec quelque 10 millions d'individus, ils y constituent la minorité ethnique la plus importante. Dans certains pays - Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, ex-république yougoslave de Macédoine, Monténégro, Roumanie et Serbie - le chômage parmi les Roms, notamment les femmes, oscille entre 50 et 90%.

La présence accrue de travailleurs migrants a suscité des sentiments qui vont de la crainte pour l'emploi à une hostilité manifeste. Les travailleurs nés à l'étranger représentent une proportion toujours croissante de main d'oeuvre dans nombre de pays. En Europe occidentale, 10% de la main d'oeuvre étant constituée actuellement de migrants en quête de meilleures possibilités d'emploi à l'étranger, taux susceptible d'augmenter ces prochaines années, la situation des migrants deviendra encore plus préoccupante.

Le libre choix en matière d'emploi et d'accès au marché du travail des migrants peut être restreint de diverses façons. Le système des permis de travail autorise les gouvernements à limiter l'accès des étrangers à certaines catégories d'emploi, comme c'est le cas notamment à Chypre, en Belgique et en République tchèque. Les migrants peuvent aussi être cantonnés dans une région donnée du pays (Bulgarie et Suisse).

La discrimination fondée sur la religion est un autre problème qui touche de nombreux pays. Dans l'UE, la question du "voile islamique" ou hijab a fait ressortir les différentes conceptions qui prédominent dans les pays européens concernant la laïcité et la liberté religieuse, tout en révélant certaines contradictions. Ainsi, en 2003, la cour constitutionnelle fédérale d'Allemagne a tranché en faveur d'un enseignant qui désirait porter à l'école le foulard islamique; mais quatre États allemands au moins ont interdit aux enseignants de le porter et dans un État, l'interdiction s'étend à tous les fonctionnaires.

NOUVELLES FORMES DE DISCRIMINATION

La discrimination fondée sur l'âge, aux deux extrémités de la perspective, devient un problème urgent sur le lieu de travail. En 2005, les jeunes représentaient 44% du total des chômeurs dans le monde, même si leur part dans l'ensemble de la population active âgée de plus de 15 ans n'atteint que 25%.

Un traitement moins favorable, souvent injustifié, fondé sur l'âge, pourrait expliquer le fait que les jeunes travailleurs occupent des emplois inférieurs et, en particulier, se trouvent bien plus nombreux dans les emplois occasionnels, sans grands avantages, ni possibilités de formation et de perspectives de carrière. D'après de récentes enquêtes, les jeunes travailleurs sont plus exposés à la discrimination au motif de l'âge que leurs aînés. Selon un rapport établi par le forum des employeurs britanniques sur l'âge (UK Employers Forum on Age), l'âgisme au travail est, pour les jeunes de 20 ans, plus problématique que pour les quinquagénaires.

L'impression du coût élevé que représente l'emploi des travailleurs âgés et de leur moindre productivité due à des capacités physiques et mentales restreintes est un obstacle à leur recrutement. Ce préjugé est très courant dans des pays où les systèmes et avantages salariaux dépendent fortement de l'âge et de la durée de service, comme en Autriche, en Belgique et en France.

La discrimination fondée sur le handicap pose déjà un problème important en matière d'emploi. Le fait que les personnes handicapées sont souvent considérées comme improductives, incapables d'accomplir un travail ou trop coûteuses à engager crée autant de raisons de les exclure ou les désavantager.

La probabilité pour une personne handicapée de trouver un emploi semble inversement proportionnelle au degré d'invalidité. En Europe, les personnes frappées d'invalidité, âgées entre 16 et 64 ans ont 66% de chance d'obtenir un emploi; ce taux descend à 47% pour un handicap modéré et 25% pour un handicap profond.

Le mode de vie et, plus précisément, une "vie saine", devient progressivement un facteur qui compte pour obtenir ou conserver un emploi. Avoir du surpoids, être fumeur ou souffrir d'hypertension peut constituer un désavantage professionnel dans plusieurs pays industrialisés. Ces dernières années, les fumeurs font l'objet, au travail, d'une certaine hostilité qui se généralise dans de nombreuses parties du monde. Certains employeurs ont adopté des mesures internes officielles visant à interdire le tabagisme. La question se pose par conséquent de savoir où se trouve la limite entre les règles que peut imposer un employeur et la liberté pour les travailleurs de mener l'existence de leur choix.

Un des principaux aspects du principe de non discrimination et d'égalité au travail, toutes les décisions en matière d'emploi doivent s'appuyer sur l'aptitude de l'individu à effectuer un travail. Refuser un emploi ou licencier des travailleurs qualifiés au seul motif qu'ils sont obèses, ou qu'ils fument en dehors du service s'apparente à une discrimination et constitue une ingérence dans leur vie privée.

Dans certains pays développés, les examens génétiques sont devenus source de préoccupation. Le dépistage génétique a d'importantes répercussions sur l'emploi, les employeurs pouvant avoir intérêt à exclure ou licencier des travailleurs dont la génétique révèle une prédisposition à contracter certaines maladies.

Prendre une décision en matière d'emploi en se fondant sur la probabilité d'un individu de contracter une maladie donnée, non pas sur ses capacités réelles d'accomplir une tâche est dis-

criminatoire. La discrimination génétique sur le lieu de travail a été avérée et contestée devant de nombreux tribunaux dans le monde entier.

MESURES DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Aborder la discrimination exige les capacités nécessaires et un mandat précis. Des données d'expérience dans de nombreux pays attestent que les services d'inspection du travail peuvent contribuer à combattre la discrimination. En Belgique, l'administration du travail a créé un service chargé de conseiller et de former les inspecteurs du travail à cet effet.

La stratégie européenne pour l'emploi (SEE), lancée en 1997, demande aux États membres de formuler des plans d'action annuels pour l'emploi, fondés sur des objectifs conjoints. L'égalité entre les sexes est inscrite dans cette démarche qui exige que les questions de parité soient réglées par l'adoption d'un taux d'emploi des femmes fixé à 60% d'ici 2010 (Sommet de Lisbonne de 2000) et l'établissement, entre 1997 et 2002, de la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes, comme objectif particulier.

Quant à l'égalité de rémunération, la Finlande, la France et l'Espagne ont adopté, en 2005 et 2006, des lois dynamiques qui demandent aux employeurs non seulement de s'abstenir, en matière de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe, mais également de prendre des mesures pour favoriser l'égalité des chances à cet égard, par exemple au moyen de contrôles de l'égalité de rémunération et de méthodes de définition d'emploi, ainsi que de corriger tous écarts dus à une discrimination.

Des commissions sur l'égalité de rémunération ou des organes dotés d'une compétence élargie pour combattre la discrimination pourraient contribuer notablement à assurer l'équité. En Suède, le médiateur sur l'égalité des chances a pris, dès 2001, des mesures informatives et éducatives pour aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à remplir leurs obligations en vertu de la loi sur l'égalité des chances, en s'attachant notamment à la fixation des salaires.

Sous l'égide de la Directive cadre de l'UE sur l'égalité, la majorité des États membres ont transposé dans la législation nationale les dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge. Ainsi, au Royaume-Uni, le règlement sur l'égalité en matière d'emploi (âge), entré en vigueur en octobre 2006, interdit la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et les brimades au motif de l'âge, quel qu'il soit.

Concernant les examens génétiques, le risque de les utiliser pour refuser un emploi du fait de la prédisposition d'une personne à tout problème médical, présent ou futur, a conduit nombre de pays à adopter des mesures juridiques. Plusieurs États membres de l'UE, tels que France, Suède, Finlande et Danemark, ont promulgué une législation qui interdit la discrimination génétique. D'autres, tels qu'Autriche, Pays-Bas, Luxembourg, Grèce et Italie, ont interdit ou limité la collecte de données génétiques de travailleurs sans leur consentement exprès. ■