



AVANT-PROPOS

Bien qu'elles soient formellement condamnées partout, partout les pratiques discriminatoires persistent. Elles prennent même des formes nouvelles, plus insidieuses, plus dissimulées. Jusqu'à présent, la mise hors la loi de la discrimination au travail n'a pas suffi à l'éliminer, avec pour conséquences un gâchis de talents et de ressources humaines, des risques pour la cohésion sociale et la stabilité politique, des entraves à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté.

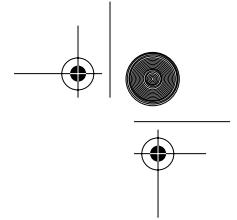
Ce numéro spécial de la *Revue* sur la discrimination a pour origine les travaux préparatoires au dernier rapport global du BIT rédigé dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998¹. Les articles abordent les aspects conceptuels et théoriques de la discrimination, les pratiques constatées dans l'économie informelle et les instruments qui peuvent contribuer à en venir à bout, comme la négociation collective, l'instauration d'un salaire minimum ou les politiques d'égalité des chances dans les petites et moyennes entreprises².

Dans l'article introductif, *Manuela Tomei* fait le point sur les notions de discrimination et d'égalité; elle met en évidence les difficultés d'interprétation que présentent ces deux notions imbriquées et indique quelles mesures peuvent être prises pour lutter contre la discrimination, y compris sous ses formes indirectes, cachées, ou combinées, dans l'emploi et au travail. L'auteur est favorable à une démarche équilibrée et pragmatique vers l'égalité, et reconnaît que les différences de traitement fondées sur des caractéristiques personnelles ne relèvent pas toutes de la discrimination. Elle conclut en faveur de la combinaison de trois approches conceptuelles de l'égalité respectivement fondées sur le

¹ Voir BIT: *L'heure de l'égalité au travail: Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport du Directeur général (Rapport I (B)), Conférence internationale du Travail, 91^e session, 2003, Genève.

² L'article de Manuela Tomei ainsi que la «perspective» de Janine Rodgers et Jill Rubery ont été rédigés pour ce numéro spécial. Les autres articles sont des versions abrégées et mises à jour de documents de travail.





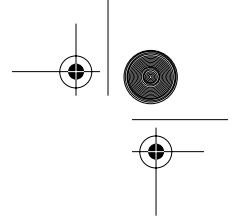
principe de justice au niveau individuel, le principe de justice au niveau des groupes et la reconnaissance d'identités diverses.

Le droit de négociation collective et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession sont tous deux inscrits dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Selon *Adelle Blackett* et *Colleen Sheppard*, il faut lever tous les obstacles structurels qui empêchent aujourd'hui la négociation collective de jouer pleinement son rôle en faveur de l'égalité. S'agissant des inégalités et des discriminations au travail, les auteurs considèrent même que la négociation collective est à la fois un élément du problème et une partie de sa solution. Pour que la négociation collective serve efficacement l'égalité, toutes les catégories de travailleurs doivent être représentées et son champ étendu au-delà des traditionnels aspects économiques, comme la négociation salariale, pour inclure les questions sociales. A cet égard, le rôle normatif et de sensibilisation de l'OIT, ainsi que les législations nationales, doivent servir non seulement à combattre la discrimination mais aussi à mettre un terme à l'exclusion sociale, aggravée par l'écroulement du modèle fordiste, par la croissance des activités de service associées aux techniques de l'information, ainsi que par la mondialisation et les restructurations économiques.

Dans l'article suivant, *Barbara Harriss-White* montre que l'Etat a une attitude systématiquement discriminatoire à l'encontre des producteurs du secteur informel, phénomène d'autant plus inquiétant que celui-ci est en croissance rapide dans le monde. Par exemple, 90 pour cent des emplois créés en Afrique au cours de la dernière décennie l'ont été dans ce secteur³. Les observations de l'auteur en Inde et au Nigéria montrent que les régulations sociales d'ordre identitaire qui gouvernent les marchés du travail, des biens et des services dans l'économie informelle sont de nature discriminatoire, à la différence des réglementations publiques. Il est toutefois possible d'agir, même quand l'Etat a une attitude systématiquement discriminatoire à l'encontre de la main-d'œuvre, en croissance rapide, de l'économie informelle⁴. Bien que les expériences de cette sorte soient limitées, le syndicalisme organisé sur une base de classe (non identitaire) ou la libéralisation des marchés ont donné quelques résultats face aux discriminations qui existent dans le secteur informel. Les réussites constatées sur les deux continents donnent des indications sur les méthodes qui peuvent être efficaces pour lutter contre les discriminations.

³ Voir BIT: *Travail décent et économie informelle*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 90^e session, 2002, Genève.

⁴ Par exemple, des démarches novatrices permettent d'étendre la couverture sociale aux travailleurs du secteur informel dans les pays pauvres, comme il est montré dans un article récent de la *Revue*, Wouter van Ginneken: «Extension de la sécurité sociale dans les pays en développement», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 142 (2003), n° 3, pp. 301-320.



Partant d'enquêtes menées en Australie et au Royaume-Uni, *Virginie Pérotin*, *Andrew Robinson* et *Joanne Loundes* démontrent ensuite empiriquement que les mesures prises par les entreprises pour favoriser l'égalité des chances ont des effets en général positifs sur la productivité du travail. Un constat qui devrait inciter les entreprises à prendre de telles mesures, notamment les PME, qui occupent la majorité de la main-d'œuvre dans le monde. Au Royaume-Uni et en Australie, certaines l'ont fait, même en l'absence d'exigences réglementaires ou de pressions syndicales (il faut rappeler que le syndicalisme est moins implanté dans les PME). Il semble toutefois que l'existence d'une législation contraignante conduise les entreprises à se doter de moyens d'action plus efficaces en faveur de l'égalité des chances.

Dans le dernier article, *Marco Fugazza* souligne la valeur des modèles théoriques pour la conception des recherches empiriques sur la discrimination raciale. Il plaide pour un développement de ces recherches afin de mettre en évidence les mécanismes de transmission des inégalités et d'identifier les causes profondes des pratiques discriminatoires⁵. Les politiques multidimensionnelles sont adaptées à la lutte contre les formes de discrimination insidieuses, masquées ou indirectes (par exemple la discrimination par la répartition de l'habitat), qui sont historiquement le résultat de structures institutionnelles et d'attitudes qui ne peuvent être changées par la seule loi. Sensibilisation et débats – à l'échelle de toute la société –, fondés sur des données statistiques et des résultats empiriques, peuvent servir à lever les obstacles structurels à la non-discrimination, en suscitant un engagement social plus intense.

Un article antérieur de la *Revue* concluait que l'instauration d'un salaire minimum peut atténuer la pauvreté sans avoir d'effets négatifs sur l'emploi⁶. La «perspective» du présent numéro, écrite par *Janine Rodgers* et *Jill Rubery*, montre comment il peut aussi améliorer le bien-être des groupes vulnérables, victimes de discrimination, même si des mesures complémentaires sont nécessaires pour éliminer les pratiques discriminatoires dans des domaines tels que le recrutement, les promotions, la formation, etc. Il faut noter que la réglementation en matière de salaire minimum est mieux respectée qu'on ne le pense par les petites et moyennes entreprises ainsi que dans l'économie informelle, ce qui plaide pour son utilisation comme moyen de lutte contre la discrimination au-delà du secteur organisé.

⁵ Si de nombreuses personnes peuvent effectivement être victimes de discrimination combinée, il faut se garder de conclure hâtivement à l'existence d'une double discrimination, par exemple, les femmes membres d'un groupe racial minoritaire peuvent être moins affectées que les hommes par la discrimination, comme cela a été suggéré à partir d'observations du marché du travail aux États-Unis.

⁶ Voir Catherine Saget: «Lutte contre la pauvreté et emploi dans les pays en développement: de l'utilité d'un salaire minimum», *Revue internationale du Travail*, vol. 140 (2001), n° 3, pp. 287-322.

