



La Fédération des AIDE, Paris 10.12.2005

CONFERENCE CITOYENNE POUR L'EGALITE 2005

Comment lutter ensemble contre les discriminations à l'embauche ?

Atelier 1 : Discriminations en Europe : constats et perspectives

Beate Brüggemann, Rainer Riehle - INFIS

Discrimination au le lieu du travail et à l'embauche – expériences d'Allemagne

Première remarque : Les réflexions suivantes sont résultat d'un travail commun effectué par INFIS, un institut en sciences sociales basé à Berlin et en France, avec des syndicats, des comités d'entreprise et des directeurs d'entreprise en Allemagne.

Deuxième remarque : La contribution porte sur les discrimination dans le domaine de l'emploi. Il sera présenté un instrument qui doit contribuer à l'empêchement de discrimination dans le monde du travail. La discrimination à l'embauche en est un part. (*Ajouter : Explication du rapport entre la lutte contre les discriminations à l'embauche et les instruments - ici présenté - de la lutte contre les discriminations dans le travail.*)

La législation en Allemagne soutien l'égalité des chances et tout acte antidiscriminatoire. Le gouvernement accepte la directive de la CEE contre les discriminations même si jusqu'à aujourd'hui aucune adaptation législative n'est formellement décidée. Le patronat et les syndicats ont publiés de bonnes résolutions. Le patronat et surtout les syndicats allemands s'engagent contre le racisme, les discriminations, mais il faut se poser la question des effets pratiques, notamment au niveau le la vie quotidienne dans les entreprises.

Il y a un fossé profond entre les décisions apparemment satisfaisantes et la réalité discriminatoire plutôt silencieuse dans les entreprises. Le taux du chômage des migrants est toujours beaucoup plus haut que celui des autochtones, les migrants travaillent toujours dans des postes de faible rémunération et de plus mauvaises conditions de travail, elles sont touchés plus fréquemment par des accidents du travail etc.. En Allemagne 25% des employés dans la gastronomie, le nettoyage et dans l'enlèvement des ordures sont des migrants.

Il se manifeste : La discrimination lors de l'embauche est à l'ordre du jour – elle est « **normale, quotidien, habituel** ». Il y a suffisamment d'études qui démontrent ce fait. Sur une échelle des expériences de discrimination, la discrimination à l'embauche se trouve en première position. En France, en Allemagne, ailleurs. Ces faits sont suffisamment connus. Les rapports de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) confirment ceci chaque année.

Le clivage entre décisions sur un papier glacé et la réalité quotidienne est évident. Mais la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi n'est pas seulement une question de lois, décisions, accords, résolutions. C'est une question de la perception, du comportement et d'action des acteurs dans l'entreprise et dans la société, de la pratique de tous les jours, de la vie quotidienne.

Patronat et membres des comités d'entreprise sont souvent de l'avis que la discrimination directe ou indirecte se passe dans la société mais pas dans « notre entreprise » sauf quelques « mouton noirs ». Mais les entreprises ne sont pas un espace « hors de la société » ou le monde est encore parfaitement « en ordre ».

Comment expliquer une telle perception ?

La réalité dans le monde du travail est fortement structurée par un « **accord tacite** », un « **consensus secret** ». Les règles cachées (« hidden curriculum ») de cet accord définissent par exemple : comment répartir le travail, qui travaille avec qui, qui est payé combien, comment procéder en cas de mutation et de réaffectation, qui profite de la formation continue, comment communiquer, quelles blagues sont racontées, etc., etc. Cet **arrangement social** dans la vie quotidienne des entreprises fait preuve d'une discrimination régulière bien en dessous des formes extrêmes. Il mène à une inégalité acceptée par tout le monde, quasi légitime, qui n'est évidemment même pas perçue comme telle. Elle est plutôt normale, elle n'est pas remise en question et elle est supportée individuellement par les victimes qui eux l'acceptent parfois également comme une « normalité ». Un racisme latent, caché et accepté dans l'entreprise et dans la société.

Cet arrangement social d'une discrimination « normale » se caractérise par certains types d'attitudes et de comportements relativement stables : des manières quotidiennes d'accepter la discrimination et l'inégalité sociale où très souvent de ne pas la percevoir – c'est la vie normale, la vie du travail, on a fait toujours comme ça – des pratiques largement répandues, des attitudes qui traversent toute la société. Dans cette manière, la discrimination devient un **élément structurel de la vie quotidienne en entreprise**. L'inégalité institutionnelle, la discrimi-

nation structurelle font partie de la vie quotidienne, de la normalité et ainsi, elles ne sont pas objet de la politique de l'entreprise.

L'arrangement secret de la discrimination, de l'inégalité se cache ou bien se légitime et se justifie à travers la **logique de rendement**, performance, efficacité (Leistungslogik) : Celui qui ne parle pas suffisamment bien la langue du pays, qui n'est pas suffisamment qualifié, ne peut certainement pas non plus répondre aux exigences du travail en groupe, ne peut pas prendre la responsabilité..... Qui ne réponds pas aux normes de cette logique est à juste titre exclu, désavantagé – donc : aucune discrimination mais un traitement « juste » selon ces règles. Ainsi il sera moins payé, il obtiendra un mauvais poste, il n'avance pas dans l'emploi. Cette logique légitime et justifie un traitement inégale réelle et en conséquence, derrière cette logique d'inégalité socialement et économiquement acceptée d'exclusion elle cache et fait invisible le fait de discrimination. Ainsi la discrimination devient structurelle et institutionnelle.

Cette pente structurelle en faveur de la majorité a du principe et elle soutiens la perception et le comportement des gens : Cette position incliné est juste, normal. L'explication est facile : Le traitement inégal ne se base pas sur l'origine, ethnies ou environnement social mais sur la formation, la qualification. Le postulat de l'égalité des chances devient l'idéologie.

Afin de mener une politique antidiscriminatoire efficace il faut **mettre en évidence ce cercle fatal**.

Le cas allemand :

Au cours des dernières années la direction et le comité d'entreprise de plusieurs entreprises ont signés des conventions d'entreprise pour le traitement égal du personnel (la plupart d'eux sur pression des syndicats, des comités d'entreprise) comme chez Thyssen-Krupp, Volkswagen, chemins de fer, aéroport Francfort etc. (approximativement comparable à la convention des 35 grandes entreprises en France, voir ADRI. Ici s'ouvre un important champ de recherche comparative dans le cadre européen.) Les conventions d'entreprise allemands contiennent des principes (en divers variétés) pour un traitement égal : traitement égal à l'embauche, à l'avancement professionnelle, dans le travail, à l'accès à la formation complémentaire, protection devant une discrimination sexuelle, égalité homme femme, empêchement de mobbing et empêchement d'activité d'extrême droite et antisémite.

L'effet pratique de ces accords est encore peu connu mais ces conventions peuvent avoir du succès si dans les entreprises les syndicats et les employeurs acceptent vraiment les principes et les appliquent dans la politique d'entreprise quotidienne.

Nous avons dans notre travail, dans quelques entreprises, lancé des expériences qui ont pour but de **rendre visible et public les formes et les mécanismes de la discrimination** structurelle comme base de discussion. A cela, nous nous sommes rattachés aux conventions d'entreprise disponibles et nous avons proposés que les entreprises s'engagent de publier annuellement un rapport chiffré qui démontre la structure du personnel et la politique opérationnel dans le domaine du traitement égal du personnel (« **Gleichstellungsbericht** »).

La présentation chiffrée de la structure et de l'évolution de la gestion du personnel est « neutres ». Mais ils mettent en évidence la discrimination cachée, occasionnelle ou systémique, le traitement reconnaissable égal et inégal dans l'entreprise. Sur la base de ces informations s'ouvre la possibilité d'un débat sur le traitement à l'embauche (*ici : petite remarque à cv-testing de Amadieu, ILO*), sur la répartition des salaires, sur la structure de la formation complémentaire, etc.. et – en conséquence - sur les stratégies pour un traitement égal.

Nous avons conçu un questionnaire qui saisit la structure des emplois dans les entreprises et qui éclairci les qualifications formelles, la répartition concrète des salariés sur les postes disponibles et dans les différents groupes / échelons de rémunération / salaire ainsi que la pratique de l'embauche et du licenciement, les accidents de travail.....

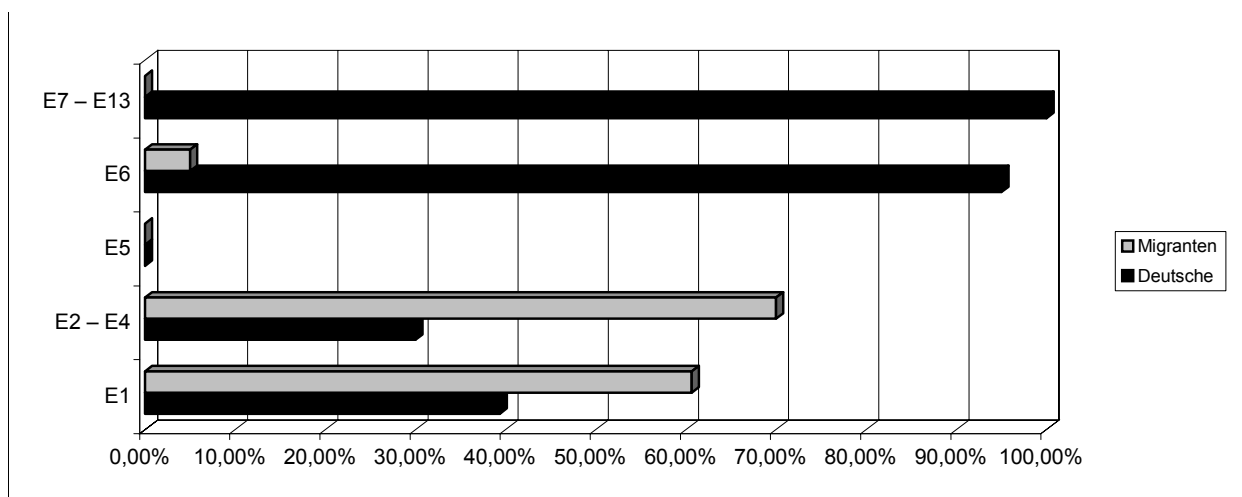
Des méthodes relativement simples en vue d'un processus de discussion fournissent des informations nécessaires pour un débat au sein de l'entreprise. Avec ces informations on peut démontrer l'inégalité réelle et discuter ce problème sans travailler en permanence avec le reproche du racisme comme „massue“, ou des préjugés discrets ou latents.

Exemple

Un résultat de notre étude soit présenté exemplairement d'une entreprise de l'industrie chimique.

(Power-Point)

La répartition d'Allemandes et " des étrangers " dans des différentes catégories des salaires. (Migrants = noir, Allemands = gris. E1 = la catégorie de salaires la plus basse, E13 = la catégorie de salaires la plus haute).



Ces informations peuvent déjà mener à une remise en question de la « normalité » et à une sensibilisation vis-à-vis de la discrimination structurelle.

La question peut être discutée publiquement : Voulons-nous garder / changer cette situation ? Est-elle vraiment justifiée ? Qu'est-ce qu'on peut faire contre cela ? Quels objectifs fixons-nous ? Si un nouveau rapport est publié une année plus tard on peut tirer un bilan et de nouvelles stratégies peuvent être développées.

Il s'est avéré que de telles informations sont tout à fait appropriées pour être présentées lors des réunions de personnel ou pour être publiées dans les journaux d'entreprises. Elles peuvent avoir un effet polarisant, mais comme preuve « neutre » d'une inégalité existante, elles sont aptes à ouvrir le débat sur des arguments étayés ou sur des positions idéologiques.

Seul le processus de récolte de données crée, dans une certaine mesure, un terrain public dans l'entreprise, peut changer le comportement normal de détourner les yeux.

Il peut déjà mener à une remise en question de la « normalité » et à une sensibilisation vis-à-vis de la discrimination structurelle. Finalement, et ceci est important, ces informations peuvent au cas par cas être très utiles pour la politique quotidienne et très pratique pour les délégués du personnel.

La collection des données est relativement facile après nos expériences car la plupart des données est disponible dans les entreprises. (Selon les statistiques existants dans les entreprises la catégorie de base migrant / Allemand doit d'un cas à l'autre être estimée (surtout en France), ce n'est pas cependant un problème en général). Il ne s'agit pas de ramasser des dates qui sont statistiquement exactes mais il s'agit d'une activité politique de sensibilisation pour un traitement égal sur base des informations plus ou moins correctes.

La publication d'un tel rapport reconnaît l'existence d'une discrimination dans le travail. Il contribue à plus de transparence pour des inégalités et démontre la responsabilité commune de la direction d'entreprise et du comité d'entreprise. Il augmente la pression sur les acteurs de développer de stratégies communes pour combattre contre la discrimination ouverte et latente. **Un tel rapport déclenchera des discussions, qui sont certainement parfois violentes mais il est un instrument simple et nécessaire contre la silence.** Cependant, il n'est pas une alternative de ne pas parler de l'inégalité et de balayer les inégalités structurelles sous le tapis, ni dans l'entreprise ni dans les sociétés en Europe. Référant le rapport annuel de EUMC Le Monde (« discriminations sans frontières », 02.12.05) constate : „Des lois, des codes, des chartes fixent les principes à respecter. Mais, comme le souligne le rapport, les attitudes et les pratiques ont encore besoin de changer. Il y faudra du temps, de la volonté, l'équivalent d'une véritable révolution culturelle, c'est-à-dire politique et sociale. »

Une politique contre la discrimination dans les entreprises n'est pas un sujet singulier pour des occasions bien particulières. Elle devrait être un sujet continu et transversal du travail des entreprises, du patronat et des syndicats.

Toute politique antidiscriminatoire doit tout d'abord accepter et reconnaître le fait que la discrimination et le traitement différent des salariés « étrangers » fait partie de la réalité de la vie quotidienne dans les entreprises. Elle doit ensuite – de manière offensive – réfléchir à ce fait.

Ceux qui souhaitent mener une politique contre la discrimination et pour des positions égalitaires pour tous les salariés dans une entreprise ont surtout besoin de **courage**. Courage pour prendre des décisions, pour prendre position fermement dans les conflits. Courage qui est nécessaire des deux côtés de la « table ».

Des rapports de traitement égal sont peut-être un petit pas concret dans cette direction, une petite contribution à une **perspective européenne** durable.