

UNE APPROCHE COMPARATIVE EUROPEENNE EN MATIERE DE DISCRIMINATION RACIALE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Mouna Viprey¹

Introduction

Les discriminations fondées sur l'origine étrangère, réelle ou supposée, de personnes vivant dans les Etats membres de l'Union européenne (UE) ont tendance à se banaliser dans le monde du travail, sans pour autant que tout, dans la situation des étrangers et des personnes issues de l'immigration, au regard de l'emploi, ne s'explique par des comportements ou des réactions racistes. En effet, malgré des législations et des traditions différentes, la discrimination raciale est aujourd'hui avérée dans différents pays européens, même si elle s'exprime de manière plus ou moins marquée selon les pays. C'est souvent l'histoire particulière vécue dans chaque pays en matière d'immigration qui détermine la taille et les problèmes des minorités ethniques qui y résident. De façon générale, la discrimination raciale se définit comme toute action ou attitude qui conduit certains individus ayant des caractéristiques communes au départ, à un traitement défavorable du fait de leur nationalité, origine, couleur de peau...

En droit, l'interdiction de principe de la discrimination tient au fait que celle-ci conduit à associer un critère de distinction considéré comme illégitime et un traitement plus défavorable fondé sur ce critère. Le droit international a défini les formes proscrites de la discrimination. L'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH, 1950) stipule que « la jouissance des droits et libertés (...) doit être assurée sans distinction aucune fondée sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, (...) l'appartenance à une minorité nationale ». La Convention internationale contre la discrimination raciale de 1966 pose le principe de l'interdiction de « 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 tout autre domaine de la vie publique ». Au niveau du droit constitutionnel, tous les Etats membres de l'UE, sauf le Royaume-Uni, ont des dispositions constitutionnelles interdisant les différentes formes de discrimination. Au niveau du droit commun, tous les Etats membres de l'UE possèdent des

¹ Chercheur à l'IRES

réglementations sur l'égalité de traitement et sur la non-discrimination dans la relation de travail (accès à l'emploi, rémunération, conditions de travail...). Le nouvel article 13 du traité instituant la Communauté européenne (traité de Rome modifié par le traité d'Amsterdam), introduit une clause générale de non discrimination qui permet désormais au Conseil statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission, de « prendre des mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Dans le domaine économique, Arrow (1973) a fourni les premiers éléments d'une définition claire de la notion de la discrimination de marché. Pour lui, elle « reflète la valorisation sur le marché du travail de caractéristiques personnelles du travailleur non reliées à la productivité ». Cette définition reconnaît que la valeur d'un travailleur sur le marché du travail dépend de tous les facteurs de l'offre et de la demande affectant la productivité, et elle ne diagnostique la discrimination que lorsque les facteurs n'ayant pas d'effet sur la productivité acquièrent une valeur positive ou négative sur le marché. Si l'origine ethnique figure parmi les facteurs admis comme non reliés à la productivité, la notion de discrimination est plus globale et peut s'étendre à toutes caractéristiques personnelles pouvant donner lieu à la création de groupes formels ou informels. Ainsi, il y a discrimination au sens économique lorsque les travailleurs identiques ne reçoivent pas des rémunérations en conformité avec leurs productivités, en d'autres termes lorsque l'on n'a pas « à travail égal, salaire égal ». Toutefois, la discrimination peut se situer dans l'organisation même du travail, avant l'embauche (formation, stages), au sein du monde du travail, elle peut exclure de l'accès à l'emploi, freiner l'évolution de la carrière, l'accès à certains postes, à certains droits ou à certaines responsabilités. Si la discrimination existe, demeurent les difficultés de sa mesure puisqu'il est difficile d'évaluer empiriquement la discrimination pure raciale et de la séparer des autres influences sur l'écart entre travailleurs d'origines ethniques différentes.

Dans la réalité, les discriminations raciales n'ont pas toujours une origine intentionnelle (discrimination directe) et peuvent résulter également de comportements obéissant à d'autres motivations. En effet, les discriminations rencontrées par les personnes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée correspondent à une diversité d'attitudes et de motivations de la part de ceux qui les créent. Les discriminations raciales ne touchent pas une catégorie prédéfinie d'individus, elles peuvent toucher des étrangers mais également les individus qui ont un patronyme et/ou une apparence physique supposés étrangers. Elles frappent les jeunes comme les plus âgés, les personnes faiblement qualifiées et les plus diplômées. Si l'évolution des discriminations raciales est souvent difficile à évaluer quantitativement, celles-ci ne sont plus un tabou et s'expriment parfois ouvertement, méconnaissant les principes fondamentaux du droit. Parallèlement, de nombreuses voies se sont élevées pour dénoncer la prolifération du racisme et de la xénophobie, de nombreuses études ont mis

l'accent sur la diffusion de la discrimination raciale, laquelle a aujourd'hui une assise avérée dans de nombreux pays européens.

L'objectif de cette contribution est double. Il s'agit d'une part de montrer que les discriminations raciales ont aujourd'hui une assise réelle dans le monde du travail des Etats membres de l'Union européenne² et d'autre part, de comprendre comment face à un même phénomène, les mesures élaborées et les moyens mis en œuvre par chaque pays différent selon la place reconnue au problème des discriminations raciales envers les minorités ethniques dont une part non négligeable est citoyenne.

I. LES DISCRIMINATIONS RACIALES : UNE REALITE SUR LES MARCHES DU TRAVAIL EUROPEENS

1. Etrangers, immigrés et minorités ethniques : la terminologie face aux situations

Le terme *étranger* s'attache à la situation juridique du résident au regard du droit de la nationalité. La nationalité est certes explicite mais sa déclaration peut être fautive. Le vocable *immigré* est lié à une caractéristique invariable : le lieu de naissance voire la nationalité de naissance (cas de la France). Quant à la définition de l'immigration, c'est l'action d'immigrer : venir dans un pays pour s'y fixer de manière temporaire ou définitive. Aujourd'hui, la quasi totalité des jeunes ayant eu des ascendants familiaux étrangers, sont nés dans un Etat membre de l'union européenne et de ce fait ne sont pas des immigrés. Juridiquement, ce sont soit des jeunes étrangers soit des jeunes européens³, en revanche ils constituent socialement, un groupe homogène différent, le plus souvent caractérisé par ses origines réelles ou supposées.

Il n'y a pas d'uniformisation européenne en matière de références aux populations issues de l'immigration comme il n'existe pas de terminologie uniformisée pour nommer les descendants d'immigrés ayant acquis la nationalité d'un des Etats membres de l'UE. Dans les Etats membres où les

² Cette approche de comparaison européenne sera basée sur la situation de quatre pays : la Belgique, les Pays-Bas, la France et le Royaume-Uni. Certains arguments seront illustrés néanmoins par des situations présentes d'autres Etats membres de l'UE.

³ Eu égard aux différences très fortes en matière de pratique de la naturalisation des Etats membres, certains individus issus de l'immigration « disparaissent » des statistiques relatives aux étrangers lorsqu'ils acquièrent la nationalité du pays où ils résident, ce qui ne permet pas d'observer l'effet du temps en termes de successions de générations.

statistiques ethniques sont interdites, les données fondées sur le critère de nationalité conduisent trop souvent à traiter la population étrangère comme un ensemble homogène. En France par exemple, Il est difficile d'obtenir une évaluation exacte de l'importance des différents groupes ethniques puisque conformément au modèle d'intégration républicaine du citoyen indépendamment de son origine, les statistiques ne comportent officiellement aucune classification des groupes ethniques ou raciaux. Par conséquent, les principales catégories employées sont les « étrangers » et les « immigrés ». Il est dès lors difficile de repérer dans leur totalité les groupes issus de l'immigration. Seules des enquêtes ponctuelles (monographies, enquêtes sur échantillons) permettent de repérer les spécificités des populations issus de l'immigration⁴. La généralisation systématique de l'origine dans la statistique n'est pas autorisée. La tradition française en matière de statistique publique s'interdit de prendre en compte la variable de l'origine ethnique, au même motif que celle de la religion, des opinions politiques ou syndicales⁵. Le droit français ne reconnaît pas les « minorités ethniques » et refuse de ratifier des conventions internationales où figure cette notion ou ratifie avec des réserves sur cette question.

A l'inverse, les Pays-Bas et le Royaume-Uni usent explicitement du terme des minorités ethniques. Aux Pays-Bas, une personne appartient à une minorité ethnique si elle est née en dehors des Pays-Bas ou si elle est née aux Pays-Bas mais ne possède pas la nationalité néerlandaise. En Grande-Bretagne, la race⁶ apparaît comme une construction sociale. Des statistiques sont élaborées par ethnie sur le taux de chômage, le niveau des salaires, etc. Dans d'autres Etats membres de l'UE, le terme de minorités ethniques ne désigne pas nécessairement les immigrés ou les étrangers. En Autriche par exemple, ce sont uniquement les Tsiganes ainsi que certains petits groupes originaires des pays voisins qui sont qualifiés de minorités ethniques alors qu'ils peuvent posséder la nationalité autrichienne.

Eu égard à cette hétérogénéité de terminologie pour définir et identifier les populations issues de l'immigration, une difficulté spécifique est constituée par le manque de précision sur les populations susceptibles d'être victimes de discrimination. Pour les problèmes rencontrés sur le marché du travail, le seul critère de la nationalité n'est pas suffisant. La naturalisation telle qu'elle est pratiquée dans un pays ou un autre a une influence directe sur la part des étrangers dans la population totale mais pas forcément sur leur position sur le marché du travail. En effet, le libéralisme relatif de la politique de

⁴ C'est l'institutionnalisation de ce type de statistiques qui fait aujourd'hui débat dans une dynamique globale de lutte contre les discriminations raciales.

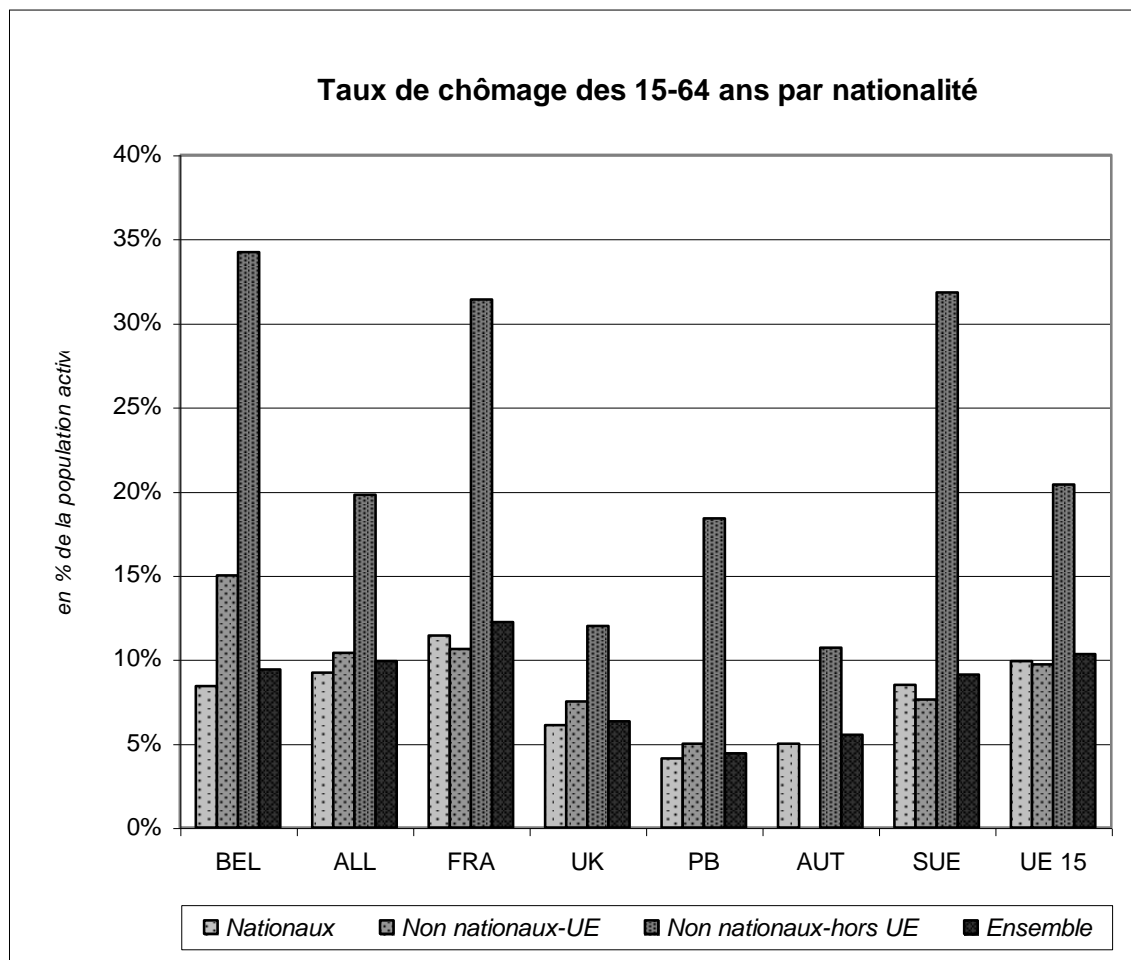
⁵ La loi « Informatique et libertés » du 6 janvier 1978 interdit de « mettre ou conserver en mémoire informatisée sauf accord exprès de l'intéressé des données nominatives qui, directement ou indirectement, font apparaître les origines raciales ou les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou les appartenances syndicales des personnes ».

⁶ C'est le cas également aux Etats-Unis où l'importance sociale accordée à la « race » s'inscrit dans l'histoire du pays (colonisation, esclavage) et du contrôle de l'immigration avec l'instauration des quotas (D. Lacorne, 1997). La remise en cause des pratiques de ségrégation raciale « a débouché sur des politiques *d'affirmative action* qui ont produit un intérêt pratique à se voir reconnaître l'appartenance à une minorité, de sorte que des groupes de pression constitués peuvent demander une meilleure prise en compte statistique de ceux qu'ils représentent... (A. Spire & D. Merlié, 1999).

naturalisation des pays comme la Suède, la France ou encore les Pays-Bas - les jeunes issus de l'immigration peuvent devenir juridiquement citoyens s'ils y résident -, n'a pas pour conséquence de rendre la situation des intéressés comparable à celles des jeunes autochtones.

2. L'infériorisation des minorités ethniques sur le marché du travail

Depuis la fin des années 70, la plupart des Etats membres de l'UE font état de taux de chômage plus élevés chez les personnes issues de l'immigration en provenance des pays tiers. Cette réalité est également vraie pour les descendants de migrants qui sont nés ou ont au moins bénéficié de la majeure partie de leur éducation et formation en Europe. En effet, au sein des Etats membres, quels que soient la tranche d'âge, le sexe et la qualification, les ressortissants des pays tiers et leurs descendants sont



sur-représentées dans les emplois précaires et mal rémunérés, et parmi les demandeurs d'emplois⁷.

Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, 1998.

⁷ La population étrangère est dans tous les pays plus jeune que la population autochtone, donc sur-représentée dans la population active.

Depuis 1992, l'enquête Forces de travail a introduit une question relative au lieu de naissance permettant d'établir une distinction entre personnes nées à l'étranger et personnes nées dans le pays. De manière générale, les nationaux nés dans le pays ont une plus grande probabilité d'insertion sur le marché du travail que les nationaux nés à l'étranger. Si l'on compare le taux de chômage des autochtones avec celui des étrangers également nés dans le pays, ces derniers sont plus vulnérables au chômage, sauf au Luxembourg. En France, comme en Belgique, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, le fait pour les étrangers d'être nés dans le pays d'accueil ne les rend pas nécessairement moins vulnérables au chômage que les étrangers nés à l'étranger, (OCDE, 1997).

En Belgique, les étrangers représentent 9% de la population, 61% sont ressortissants de l'UE et 39% de pays tiers, pour la plupart du Maroc et de la Turquie. Par rapport à leur proportion dans la population globale, les étrangers non ressortissants de l'UE sont sous-représentés dans la population active. Les étrangers qui trouvent un emploi touchent des salaires sensiblement inférieurs à leurs homologues belges. Parmi les motifs avancés pour expliquer cette situation apparaissent le faible niveau de qualification des travailleurs étrangers non européens et leur concentration dans les emplois situés en bas de la hiérarchie du marché du travail donc les plus exposés. Certes, dans les secteurs en expansion, comme la communication, la banque ou l'assurance, les étrangers ne possèdent pas les compétences requises (Dewaele, 1997). Ceci étant, une étude comparative du Bureau international du travail (DWTC, 1997) démontre que même lorsque les étrangers et les Belges possèdent des qualifications et une expérience identique, une discrimination s'exerce sur le marché du travail dans l'ensemble des processus de recrutement.

En France, d'après le recensement de 1990, 4,2 millions de personnes sont des immigrés⁸ dont 50% sont des européens et 36% des Africains. Les étrangers représentent 7,4% de la population totale. Les tendances conjoncturelles soulignent la plus grande vulnérabilité des étrangers au chômage et leur insertion sur le marché du travail. Depuis plus d'une décennie, il existe une disproportion entre la part des étrangers non européens dans le chômage et leur part dans la population totale. Les Européens du Sud ont tous des taux de chômage moins élevés que celui de la moyenne nationale des demandeurs d'emploi alors qu'il existe un écart de 1 à 3 entre les Portugais et les Algériens par exemple, et les Maghrébins ont les taux de chômage les plus élevés. Ces dernières années, le taux de chômage des étrangers hors UE atteint le triple de la moyenne nationale alors que celui des ressortissants de l'UE y est inférieur.

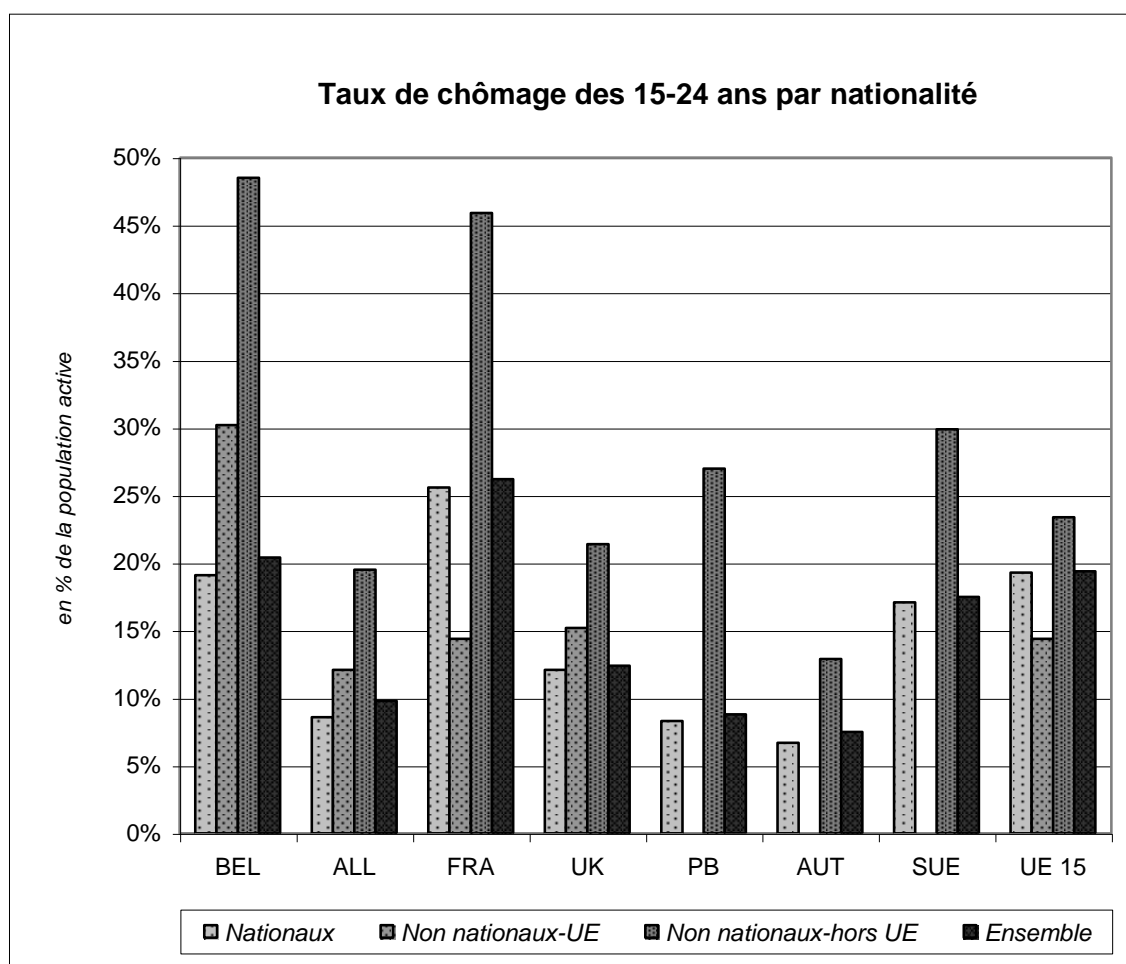
⁸ Ce sont les personnes étrangères (2,9 millions) ou françaises par acquisition (1,3 million) nées hors de France.

Aux Pays-Bas, les minorités ethniques sont composées d'européens, d'Indonésiens et Moluquois, d'Antillais et Surinamais (anciennes colonies néerlandaises) et des « Gastarbeiders » (travailleurs invités) essentiellement des Marocains et des Turcs. Le niveau de chômage est très élevé chez les étrangers, 21,9% (jusqu'à 40% pour certains groupes) contre 6,3% pour les autochtones en 1996. Alors que ces dernières années, l'emploi a augmenté parmi les minorités ethniques plus rapidement que chez les Néerlandais de naissance, les taux d'emploi restent nettement plus faibles pour les minorités ethniques, notamment Turcs et Marocains. Lorsque les taux de chômage ont baissé de 1988 à 1990, ils l'ont été davantage pour les Néerlandais de naissance que pour les minorités ethniques. Quant ils ont augmenté jusqu'en 1996, ils l'ont été davantage pour les minorités ethniques que pour les Néerlandais de naissance. Différentes études prouvent que les salaires mensuels des Néerlandais sont plus élevés que ceux des minorités ethniques ; le salaire moyen d'un néerlandais est 40% plus élevé que celui d'un Marocain et 38% que celui d'un Turc, (Kee 1993, Retab 1995). Les désavantages salariaux renforcent la situation défavorisée de ces minorités dans l'accès à l'emploi. Si ces différences peuvent être expliquées par des critères de formation et d'expérience, la discrimination raciale joue un rôle important sur le marché du travail.

Au Royaume-Uni, selon le dernier recensement (1991), 3 millions de personnes appartiennent à des minorités ethniques et représentent 5,5% de la population. Les minorités les plus importantes sont d'origine indienne, suivi des personnes d'origine antillaise et pakistanaise. Au Royaume-Uni, les minorités ethniques (à l'exception des Pakistanais et des Bangladais) ont un niveau de qualification au moins équivalent à celui de la population britannique « de souche ». Pour autant, les taux d'emploi des minorités ethniques sont invariablement plus faibles et leurs taux de chômage toujours plus élevés (avec des différences très fortes selon les minorités ethniques) que ceux des Britanniques « d'origine ». Les différences ne sont pas systématiquement associées à des différences de niveau de qualification ou d'âge, puisque les taux de chômage sont à peu près deux fois plus élevés que ceux des « blancs » toutes choses égales par ailleurs, tout en sachant que cet écart diminue. Ainsi, la persistance du niveau élevé du chômage des minorités ethniques prouve que l'amélioration éducative n'a pas totalement effacé la spécificité de leur vulnérabilité sur le marché du travail. Certains groupes minoritaires sont mieux représentés que les Britanniques de « souche » dans l'emploi indépendant tandis qu'ils sont fortement sous-représentés parmi les cadres des grandes entreprises (Madood & al. 1997). Ainsi, les différences significatives, associées à la barrière invisible « l'effet de verrière » excluant les minorités ethniques des emplois de pointe, constituent un fort témoignage de l'existence d'une discrimination très répandue et suggèrent que la situation défavorisée des minorités ethniques sur le marché au Royaume-Uni ne saurait être imputée exclusivement à des différences au niveau du capital humain (Meager, 1999).

3. La particulière vulnérabilité des jeunes issus de l'immigration face au chômage

La répartition par tranches d'âge permet de cibler la catégorie la plus exposée au chômage chez les étrangers, représentée par les jeunes des deux sexes originaires des pays tiers âgés de 15 à 24 ans. Si les jeunes issus de l'immigration se heurtent aux mêmes difficultés que les jeunes autochtones à la recherche d'un emploi, la probabilité de rester sans emploi est plus forte parmi les jeunes dont un parent est immigré non européen. L'analyse statistique montre que l'origine a un effet sensible sur le marché du travail puisque la situation des personnes originaires des pays hors Union européenne se distingue négativement. La plus forte vulnérabilité au chômage des jeunes issus de l'immigration concerne également les descendants des migrants donc des individus ayant acquis la nationalité du pays d'accueil voire de leur pays de naissance. Ce n'est donc pas l'aspect juridique seul qui entrave l'accès des minorités ethniques à l'égalité de traitement sur le marché du travail, mais une réalité beaucoup plus complexe.



Source : Enquête communautaire sur les forces de travail, 1998.

Les jeunes issus de l'immigration ayant pour la plupart suivi leur scolarité sur les territoires des Etats membres, ont des caractéristiques (maîtrise de la langue du pays de résidence, intégration à la société

d'accueil ou d'adoption, qualification plus élevée pour un certain nombre d'entre eux...) plus proches de celles des jeunes autochtones que de celles de leurs parents. On pourrait alors penser que l'accès au marché de l'emploi leur est plus facile. Il s'avère pourtant aujourd'hui, que toutes choses égales par ailleurs, les jeunes issus de pays hors Union Européenne se trouvent dans une situation de blocage sur le marché du travail par rapport à leurs homologues autochtones. En France, depuis plusieurs années, le taux de chômage des jeunes originaires du Maghreb et de l'Afrique sub saharienne, sont nettement plus élevés que celui des autres catégories de jeunes. Ils sont plus de 4 sur 10 à rechercher un emploi en 1998 contre moins de 2 sur 10 pour les jeunes européens. Le taux de chômage des jeunes d'origine algérienne de niveau baccalauréat ou plus est le double de celui des jeunes Français. Les enfants issus de l'immigration mais pour la plupart nés en France, donc juridiquement Français sont sur le marché du travail dans une situation proche de celle des jeunes étrangers. Aux Pays-Bas, une comparaison entre les élèves néerlandais indigènes et les enfants d'immigrés nés ou ayant au moins suivis leur scolarité dès leur plus jeunes âge dans ce pays, montre que les écarts sont très peu significatifs, toutes choses égales par ailleurs. Pourtant, les jeunes de minorités ethniques se retrouvent plus souvent au chômage que les jeunes néerlandais, les recherches montrent que même ceux qui sont nés aux Pays-Bas marquent encore le pas vis-à-vis de leurs homologues néerlandais de naissance (Tesser et Veenman, 1997). Au Danemark encore, différents rapports montrent que les enfants d'immigrés ayant effectué toute leur scolarité dans le système danois et parlant couramment danois se trouvent dans une situation préoccupante sur le marché du travail.

Cette plus forte vulnérabilité sur le marché du travail de certains types de minorités ethniques - y compris de jeunes européens issus de ces minorités - qui ont de meilleures perspectives d'emploi que celles de leurs parents en raison de leur formation, de leur instruction et de manière générale de leur intégration à la société d'accueil – suggère sans le prouver qu'il existe une réalité extra économique, donc non rationnelle au regard des exigences du marché du travail. Sans remettre en cause le rôle des différences en termes de capital humain dans la vulnérabilité des minorités ethniques sur le marché du travail, différentes enquêtes et rapports nationaux imputent leur situation relativement défavorable à différentes formes de discrimination.

II DE LA GENERALISATION DES DISCRIMINATIONS AU NIVEAU EUROPEEN A LA DIVERSITE DES MESURES ELABOREES POUR LUTTER CONTRE LE PHENOMENE

1. L'existence de discriminations légales

Bien que les différentes législations européennes s'orientent vers une assimilation progressive des actifs étrangers aux actifs nationaux, des différences demeurent. En effet, à côté des discriminations illégales dans l'accès à l'emploi des minorités ethniques persistent des discriminations inscrites dans la loi. Ces deux formes de discriminations ne doivent pas être confondues, mais pour autant, les premières ne sont pas sans conséquence sur les secondes et ne peuvent être considérées comme indépendantes les unes des autres, puisqu'un enchaînement discriminant peut en découler. Les ressortissants d'un pays non membre de l'Union européenne ayant plein droit de résider et de travailler dans un Etat membre sont restreints dans leur liberté de trouver du travail dans un autre Etat membre et d'autre part sont exclus de certaines catégories d'emplois dans leur pays de résidence. La discrimination basée sur la nationalité n'est pas considérée comme illégale par les conventions internationales, à condition qu'elle respecte « un minimum de traitement civilisé » que chaque Etat est contraint d'appliquer aux non nationaux, et que par ailleurs, l'ensemble des garanties prévues dans les textes de loi ne soient pas violés.

Par conséquent, certaines discriminations à l'emploi sont légalement autorisées même si leurs formes varient selon les pays. Aux Pays-Bas, les employeurs du secteur public sont autorisés à pratiquer la discrimination contre les non-nationaux dans un nombre limité de cas. En Grèce, le secteur public n'est pas ouvert aux étrangers sauf pour quelques rares enseignants. Au Portugal, les étrangers ne peuvent accéder au statut de fonctionnaires sauf autorisation du ministère compétent. Après le Luxembourg, la France avec près de sept millions d'emplois réservés, détient le record du nombre d'emplois interdits aux étrangers. Ces derniers se retrouvent exclus de plus de deux millions d'emplois de fonctionnaires d'Etat⁹ auxquels il faut ajouter les centaines de milliers d'emplois de la fonction publique territoriale. Les emplois publics ne sont pas les seuls à être réservés aux autochtones, certains emplois relevant du secteur privé sont également fermés aux étrangers. Les emplois du secteur privé partiellement ou totalement fermés aux étrangers peuvent être des emplois salariés mais il s'agit plus fréquemment de professions indépendantes et notamment de professions libérales qui n'accueillent que très rarement des étrangers, sur la base de conventions bilatérales ou en vertu d'une décision discrétionnaire de l'autorité publique. La fermeture des professions libérales ne se limite pas à l'exigence de la nationalité française, la législation impose fréquemment la condition de posséder un diplôme acquis dans le pays de résidence ou plus récemment, dans un Etat membre de l'Union européenne.

⁹ Si les emplois de fonctionnaires sont fermés aux étrangers non communautaires, on accepte par ailleurs de les recruter pour accomplir les mêmes tâches, mais comme contractuels ou auxiliaires, donc sans bénéficier des avantages attachés au statut. Tout en occupant les mêmes fonctions, les étrangers non européens sont maintenus dans des situations de précarité et de rémunération inférieure. L'argument selon lequel les emplois de la fonction publique constituent « un attribut de la citoyenneté réservée aux nationaux » apparaît comme caduque et inopérant. Le principe d'exclusion s'est étendu à la plupart des emplois du secteur public et nationalisé, soit plus d'un million d'emplois réservés aux seuls Français ou ressortissants de l'Union européenne.

Ceci étant, l'interdiction faite aux étrangers d'exercer certaines professions diffère selon la nationalité du ressortissant étranger, ce qui disqualifie toute analyse de ces emplois effectuée sans distinction de la nationalité d'origine. Le souci de réduire, voire d'éviter la concurrence entre actifs européens et actifs non européens est désormais sous-jacent aux mesures juridiques et réglementaires régissant le droit au travail. En effet, la loi du 26 juillet 1991 a ouvert aux ressortissants de l'Union européenne certains corps et emplois de la fonction publique, à l'exception des corps de police, armée, magistrature, administrations centrales qui impliquent l'emploi de prérogatives de puissance publique ou l'exercice d'une autorité étatique souveraine. Ainsi, si la plupart des interdictions faites aux étrangers sur le marché du travail ont été adoptées lors des périodes de crises (économiques, politiques, démographiques...) et ont connu quelques remaniements, l'ensemble des dispositions restrictives adoptées n'a jamais été réellement remis en cause hormis pour les étrangers de l'Union Européenne. Le sort de ces derniers résidant dans un autre pays européen se rapproche de plus en plus de celui des nationaux creusant par conséquent sur le marché du travail une dichotomie entre les ressortissants européens et les ressortissants des pays tiers. Néanmoins, la législation européenne relative au droit du travail des étrangers est complexe mais elle peut être évolutive. La remise en cause de la tradition bien établie d'exclusion des ressortissants non communautaires de certains emplois et donc de son caractère légitime et naturel, illustre le caractère révoquant de toute mesure restrictive en matière d'accès à l'emploi des ressortissants non communautaires. A priori, il n'existe aucun impératif constitutionnel catégorique puisque les raisons de principe qui interdiraient aux étrangers d'occuper certaines fonctions paraissent dépassées au vu de leur suppression pour les ressortissants de l'Union européenne¹⁰.

2. Les discriminations à l'embauche révélées par le testing

Outre les discriminations inscrites dans la loi à raison de la nationalité, on assiste depuis maintenant plusieurs années à la prolifération de discriminations illégales à l'égard d'individus appartenant à des minorités ethniques. Aujourd'hui, et malgré la lutte de différents acteurs pour faire reconnaître l'égalité des droits, des différenciations et des discriminations se maintiennent voire se multiplient. Si l'intégration des minorités ethniques non européennes s'est amorcée dans un contexte de

¹⁰ En effet, la Cour de justice des communautés européennes interprète de façon restrictive l'article 48 du Traité de Rome selon lequel les emplois de la fonction publique dérogent au principe de libre circulation des travailleurs ; pour elle, le seul fait qu'un emploi relève de la fonction publique ne suffit pas à en interdire l'accès aux ressortissants de l'Union européenne dès lors que cet emploi ne comporte pas une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique. Désormais les ressortissants de l'Union européenne peuvent accéder à des emplois de la fonction publique. La condition de nationalité du pays de résidence ne peut plus être exigée des ressortissants communautaires et un système général de reconnaissance mutuelle de diplômes permettant l'exercice de certaines professions a été instauré.

discrimination et de racisme d'infériorisation, la crise économique, le climat de méfiance et d'accusation à l'égard de l'étranger ou de l'immigré défini à partir de stéréotypes sociaux, a donné naissance à une discrimination différentialiste latente. On ne minore plus l'autre à partir de caractéristiques objectivement différentes mais sur des croyances donc des jugements préconçus et erronés. Ainsi, des normes sociales ont redéfini arbitrairement celui qui est légitimement bon citoyen et ont contribué à l'assise d'un racisme ambiant. Le climat de racisme se retrouve dans l'emploi, dans l'école, dans l'habitat, dans la police, dans les loisirs, rendant délicate toute opération de mixité sociale, mais surtout participe au repli communautaire et au sentiment de rejet par la société.

Aujourd'hui, différentes études montrent que certains recruteurs écartent des candidatures lorsque le nom, le prénom, la photo ou encore l'adresse laisse présager d'une appartenance à une minorité ethnique (Deroche, Viprey, 1998). L'attitude discriminante des employeurs - même non racistes a priori - paraît être une anticipation rationnelle (coût du risque) quant au racisme supposé des autres acteurs. L'attitude discriminante de l'employeur découle des pressions internes (salariés) et externes (clients). Il n'existe pas d'acteur unique¹¹ susceptible d'être désigné comme l'unique responsable des discriminations raciales subies, mais c'est à travers le comportement des employeurs qu'elles se traduisent le plus directement. Ces situations sont le quotidien de plusieurs milliers d'individus et le sentiment d'une « société à deux vitesses » se trouve renforcé chez eux. En France, le rapport du Haut Conseil à l'intégration de 1998 conclu sur la base de nombreuses recherches, que la discrimination existe bien sur le marché du travail.

Dans les pays européens comme l'Angleterre, les Pays-Bas, le Danemark ou encore en Australie, au Canada ou aux Etats-Unis, l'usage de critères ethniques est tout à fait banalisé. Les enquêtes par testing, - test de discrimination - montrent l'extrême difficulté pour un jeune d'une minorité à obtenir "à égalité de chance" un emploi, une promotion... Le testing est une méthode qui permet de mettre en situation des individus aux critères objectifs identiques (sexe, âge, formation, diplôme, niveau de qualification, expérience professionnelle, situation familiale...) mais d'origines ethniques diverses donc ayant certaines caractéristiques (couleur de la peau, nom, prénom, accent...) pouvant susciter une discrimination. Le rejet systématique du candidat étranger ou supposé l'être caractérise la discrimination. Au Royaume-Uni par exemple, où le recours à la méthode du testing est depuis longtemps institutionnalisé, le test a révélé un taux de discrimination sont très élevés, « quand une personne appartenant à une minorité ethnique se présente la première à un emploi, on lui répond par

¹¹ La discrimination va au-delà de la volonté intentionnelle d'un employeur, « elle se développe dans des processus de décision, notamment en matière d'embauche, où interviennent de nombreux acteurs, aboutissant au rejet de certaines personnes ayant les mêmes caractéristiques. Souvent des facteurs cumulés font système à l'encontre du demandeur (origine, comportement, culture jeune). Ce racisme n'est plus individuel mais devient institutionnel et structurel : "c'est le système qui est raciste". Enfin, le phénomène de "racisme culturel" tient à distance ou rejette des groupes qui sont perçus comme une menace pour l'identité nationale, du fait de leur différence culturelle et du caractère prétendument inconciliable de leurs valeurs avec cette identité » (M. Miné, 1999).

exemple que la place est déjà prise. Quant en revanche, un Britannique de souche se présente, la place est encore vacante. L'expérience a été reconduite, il y a deux ans à peine, par deux chercheurs qui se sont fait passer pour des docteurs en médecine postulant à des emplois de haut niveau en milieu hospitalier. Ils ont envoyé des CV, les uns avec des noms à consonance anglo-saxonne, d'autres avec des noms à consonance indienne, et ont abouti au même résultat : dans 50% des cas, il y a eu discrimination » (John Wrench, 1998). Ceci étant, tous les pays n'utilisent pas la méthode du testing ; elle est certes récente dans différents pays européens comme l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, ou encore l'Espagne, mais l'expérience n'est pas menée dans d'autres pays européens tels que la Suède ou la Norvège ou demeure au stade des associations militantes et non institutionnel comme en France.

Une récente étude du Bureau international du travail¹², menée notamment en Belgique, Allemagne, Espagne et aux Pays-Bas, met en œuvre des méthodes de *testing* pour faire apparaître les discriminations raciales à l'embauche. Elle montre qu'aux trois principales étapes du recrutement, prise de contact, entretien et décision, les candidats issus de l'immigration ou de minorités ethniques subissent différentes formes de discrimination, ou du moins un traitement différent de celui réservé aux autres. Dans les quatre pays étudiés, le taux de discrimination envers les actifs issus de l'immigration ou de minorités ethniques est plus important dans les secteurs de services et dans les établissements de petite taille.

En Belgique, les résultats des tests aboutissent à la reconnaissance d'une discrimination effective envers un groupe de travailleurs marocains peu qualifiés dans chacune des trois régions du pays (Wallonie, Flandres et Bruxelles). Le taux de discrimination, 33% en moyenne, ne dépend pas de façon significative d'une exigence de contact visuel avec la clientèle ni de la nature de la fonction. Aucune de ces variables n'a pu expliquer de façon uniforme le traitement discriminatoire dans les trois régions. En outre, au delà du traitement différencié, ces postulants subissent des comportements différenciés de la part des employeurs, constitutifs de discrimination indirecte, comme par exemple l'exigence du bilinguisme, qui peuvent conduire à justifier le rejet de leur candidature.

C'est aux Pays-Bas que le taux de discrimination est apparu le plus élevé, concernant plus de 36% des candidatures testées. C'est au premier stade (appel téléphonique ou lettre de candidature), que les postulants d'origine marocaine et surinamaïse – par ailleurs tous nés aux Pays-Bas et de nationalité néerlandaise – subissent le traitement le plus discriminant. Leur candidature est souvent rejetée dès ce stade sans possibilité pour eux d'entrer en contact direct avec l'employeur. Aux deux autres stades également, des discriminations significatives ont été observées envers les candidats issus de

¹² Migrant Discrimination in the Labour Market : a Comparative Study of Four European Countries, May 2000.

l'immigration ou de minorités ethniques. Ces derniers ont une chance beaucoup plus faible d'obtenir un emploi que les autres candidats. En outre, la discrimination frappe de la même manière les hommes et les femmes issus de ces catégories, sans distinction du niveau de qualification. En Espagne également, les traitements discriminatoires au premier stade du recrutement expliquent l'essentiel du taux global de discrimination de 33%. En Allemagne, bien que la recherche n'ait pas couvert le troisième stade (décision finale de l'employeur), les postulants issus de l'immigration turque sont discriminés dans près de 20% des cas.

Cette étude montre que la première et plus commune forme de discrimination consiste, dès le premier stade, pour l'employeur à éviter tout contact avec le postulant d'origine étrangère réelle ou supposée, le plus souvent en lui déclarant que l'emploi est déjà occupé, alors que le candidat autochtone est convié à un entretien. Au deuxième stade, lors de l'entretien, il est fréquent qu'on exige des candidats d'origine étrangère des qualifications supplémentaires non demandées aux autres. Au dernier stade, même lorsque les emplois sont offerts à des personnes issues de l'immigration ou de minorités ethniques, c'est souvent à des conditions moins intéressantes que celles offertes aux autres candidats.

3. La lutte contre les discriminations en Europe : mesures et instances mises en place

D'une façon générale, on peut dire qu'il existe aujourd'hui au sein des institutions de l'Union européenne¹³, une conscience croissante des problèmes de discrimination et une volonté de mettre en œuvre des mesures pour lutter contre le phénomène puisque la protection juridique contre les discriminations s'avère insuffisante à elle seule pour éliminer les comportements et sentiments racistes déclinés dans l'ensemble des Etats membres, « le racisme et la xénophobie constituent une menace grave, non seulement pour la stabilité de la société européenne, mais également pour la bonne marche de l'économie. C'est un problème qui n'est pas limité au monde du travail mais qui concerne la société dans son ensemble et il est de l'intérêt de chacun et de la responsabilité de tous d'y remédier¹⁴ ».

Les Etats membres ont pris des initiatives pour améliorer l'adaptation du marché du travail à la diversité ethnique, sans pour autant qu'il y ait homogénéité dans les moyens mis en œuvre. Des mesures générales de politiques publiques d'emploi sont mises en œuvre pour favoriser l'insertion professionnelle et lutter contre le chômage des minorités ethniques. Ces mesures sont de deux types. Les premières, les plus nombreuses, sont générales et se concentrent sur des publics « défavorisés » ne considérant pas les minorités ethniques comme une population spécifique, rendant ainsi difficile l'évaluation de leurs répercussions concrètes sur ce type de public. Les secondes, non présentes dans

¹³ A titre d'exemples, l'année 1997 a été déclarée année européenne contre le racisme, suscitant de multiples manifestations et l'installation d'un Centre Observatoire Européen contre le racisme et la xénophobie dont le siège est à Vienne. En décembre 1998, l'Union européenne a annoncé deux projets de directives sur la discrimination au travail et la discrimination raciale.

¹⁴ Extrait de la « Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et de la promotion de l'égalité des traitements sur le lieu de travail » adoptée lors du Sommet du Dialogue Social à Florence le 21 octobre 1995.

tous les pays, sont spécialement axées sur les problèmes des non autochtones et ont pour objectif de stimuler l'emploi des minorités ethniques (exemples du parrainage¹⁵ en France ou encore la politique des quotas¹⁶ aux Pays-Bas).

La forme des mesures mises en place dans chaque Etat membre dépend de la politique en matière de reconnaissance et d'identification des minorités ethniques. En France par exemple, les débats des pouvoirs publics se sont longtemps focalisés sur le modèle d'intégration, lequel renvoie aux primo-migrants et prend fin avec l'accès de ces individus à la nationalité française. Citoyenneté et nationalité ne sont pas distinguées et cette confusion ne laisse pas de place à des mesures spécifiques pour les individus issus de l'immigration mais non étrangers. Pour autant, ces derniers font l'objet de discriminations et de traitements illégitimes dans différentes sphères (école, formation, emploi, logement, loisirs...) qui ont pris ces dernières années une ampleur et une visibilité accrues. La légitimation du discours républicain se trouve par conséquent, entravée par l'étendue des discriminations dans les rapports sociaux.

Outre ces mesures destinées à favoriser l'insertion des minorités ethniques, il existe d'autres types d'actions ayant une influence positive sur leur position au sein du marché du travail. Il s'agit essentiellement de la législation contre la discrimination en vigueur dans de nombreux Etats membres, des accords de prise en compte spécifique des problèmes des minorités conclus par les partenaires sociaux mais également des instances spécialisées dans la lutte contre les discriminations raciales. Ces instances ont des compétences et une indépendance très variables selon la place reconnue par les pouvoirs publics de chaque Etat membre de l'UE au problème des discriminations raciales envers les minorités ethniques dont une part non négligeable est citoyenne (au sens juridique du terme).

De nombreux exemples en matière de législations et de politiques de lutte contre le racisme et l'intolérance peuvent être tirées de l'expérience des Pays-Bas, qui ont lancé de nombreuses initiatives en ce domaine. Ces mesures sont fondées sur une collaboration très étroite entre les autorités publiques et le Bureau national contre la discrimination raciale (LBR) qui est un organisme indépendant créé en 1985 à l'initiative du Ministère de la Justice pour lutter contre le racisme et la discrimination. Le LBR fournit une aide aux victimes, effectue des recherches concernant les formes structurelles de la discrimination raciale, élabore des codes de pratiques, conseille le gouvernement, produit des rapports, organise des actions de sensibilisation, etc. Le LBR ne traite cependant pas des plaintes individuelles.

¹⁵ Les jeunes issus de l'immigration bénéficient de l'assistance de parrains bénévoles retraités ou en activité qui ont la confiance des entreprises et qui peuvent ainsi permettre de dépasser les réflexes discriminatoires.

¹⁶ Pour remédier à l'inégalité des minorités ethniques sur le marché du travail, la loi WBEAA de juillet 1974 a introduit la politique des quotas. Cette loi (abrogée par la loi SAVEN entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998) oblige les entreprises de 35 personnes ou plus à recruter une proportion de travailleurs issus des minorités ethniques à leur proportion dans la population totale de la région d'implantation de l'entreprise.

C'est la Commission pour l'égalité des traitements¹⁷ (CGB) instituée en 1995 qui examine les cas et prend des décisions. Son rôle principal est d'assister les personnes s'estimant victimes de discriminations. La CGB dispose de pouvoirs d'enquêtes assez étendus. Elle peut entamer une procédure devant les tribunaux ou procéder à une enquête de sa propre initiative. Ses décisions ne sont pas obligatoires mais elles sont en général suivies d'effets.

Le Royaume-Uni dispose d'un cadre institutionnel pour lutter contre le racisme et la discrimination des plus avancés en Europe. La Commission pour l'égalité raciale britannique (CER), instaurée par une loi de 1976 sur les relations entre les races, a des pouvoirs extrêmement étendus. La CRE a non seulement compétence pour enquêter sur les discriminations, mais également pour adresser des injonctions et mener une action éducative. En effet, elle œuvre en faveur de l'élimination de toute discrimination, elle promeut l'égalité des chances et les bonnes relations entre les groupes minoritaires. Par ailleurs, et c'est là l'un des points d'appui essentiels de son action, elle est habilitée à prêter assistance financière et juridique aux plaignants souhaitant engager des poursuites en cas de discrimination. A cet effet, elle peut solliciter de l'entreprise ou de l'administration concernée toutes informations ou document utiles. Elle peut demander au juge des injonctions à l'encontre des détenteurs de preuve et témoins récalcitrants. Elle est également habilitée à mener des travaux de recherches, négocier des accords avec les organisations syndicales, patronales ou encore avec les entreprises à qui elle a fait adopter des « normes d'égalité raciale ». Le rôle dissuasif de la CRE est très important en matière de lutte contre les discriminations puisqu'elle n'a pas hésité à déposer des plaintes contre des administrations (logement, éducation, justice, police...). Même si ses propositions pour modifier des textes législatifs ne trouvent pas toujours un écho favorable auprès du gouvernement, les moyens, pouvoirs, performances et indépendance de la CRE sont très étendus.

La Belgique s'est dotée en février 1993, d'un Centre pour l'égalité des chances et pour la lutte contre le racisme (CECLR). Comme son nom l'indique, le CECLR a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de lutter de manière déterminée contre toutes les formes d'exclusion ou préférence basée sur la race, la couleur, l'origine ou la nationalité. Ce centre a pour mission d'aider les personnes qui s'estiment victimes de discrimination en recherchant avant tout une médiation et à défaut, d'engager une procédure devant le tribunal et dans les cas flagrants et exemplaires, le CECLR peut se constituer partie civile. Pour garantir une accessibilité plus grande des victimes, le Centre a décentralisé ses interventions au travers des services locaux de lutte contre le racisme, présents dans toutes les grandes villes. Le centre effectue également des études et adresse aux pouvoirs publics des recommandations en vue d'améliorer la réglementation en matière de discrimination.

¹⁷ Ses pouvoirs ne sont pas limités aux décisions liées à l'origine des individus. Ils s'étendent également aux discriminations liées au sexe, aux handicaps, à la préférence sexuelle...

Ces institutions dotées de moyens conséquents et d'indépendance réelle sont la preuve de la reconnaissance des pouvoirs publics des discriminations comme une préoccupation de la société ; mais ce type d'instances spécialisées concerne très peu de pays européens. En effet, des instances existent dans la plupart des Etats membres mais d'une manière générale, elles n'ont aucun pouvoir de décisions. Elles interviennent par voie de recommandations adressées aux autorités compétentes. Leur rôle est donc purement consultatif. Ceci étant, le développement et l'étendue des discriminations sur le marché du travail est un phénomène suffisamment étendu aujourd'hui pour qu'à côtés des associatifs, des syndicalistes et des chercheurs, les pouvoirs publics de certains Etats membres de l'UE reconnaissent que la lutte contre celles-ci est un enjeu majeur pour la défense du modèle d'intégration. De nouveaux organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination voient le jour sans pour autant qu'ils aient d'autonomie ou de pouvoirs de décision.

La France par exemple, ne s'était dotée d'aucun organe spécifique chargé de traiter les problèmes de racisme et de discrimination alors que ces phénomènes étaient récurrents et s'aggravaient¹⁸. Conscients de l'ampleur prise par le phénomène, le gouvernement a pris position récemment, différentes initiatives politiques ayant comme objectif commun la lutte contre les discriminations raciales se sont multipliées. Un observatoire appelé Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD), sous forme de groupement d'intérêt public a été créé en avril 1999 à l'initiative de Martine Aubry. Le GELD a pour mission de mieux analyser les phénomènes de discriminations dont souffrent les populations à raison de leur origine réelle ou supposée, dans différents domaines. Le GELD a un double objectif : il doit expliquer les mécanismes à l'œuvre en donnant à connaître et à comprendre les processus discriminatoires aux pouvoirs publics et aux acteurs sociaux et par ailleurs, il doit formuler des propositions et recommandations de nature à combattre les discriminations. Si cet observatoire participe à la connaissance de l'état des lieux et de l'étendue des discriminations raciales et préconise des initiatives à mettre en œuvre pour lutter efficacement contre les discriminations raciales, son pouvoir d'investigation en la matière est minime comparé à celui qu'aurait pu avoir l'autorité administrative indépendante préconisée par le rapport Belorgey¹⁹. Dans une toute autre orientation politique, le Ministre de l'intérieur a mis en place des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) en janvier 1999. Elles ont la mission d'aider les

¹⁸ Seule la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) a été créée en 1947 pour préparer les positions du gouvernement français devant les instances internationales, cette instance a vu ses pouvoirs élargis en 1989, lorsque le gouvernement lui a conféré un pouvoir d'auto-saisine. Constituée de 70 membres, la commission donne des avis consultatifs et publie tous les ans un rapport sur le racisme. Ses rapports sont assortis depuis dix ans d'un sondage mesurant le racisme dans l'opinion.

¹⁹ Jean-Michel Belorgey, conseiller d'Etat, a été chargé de conduire une réflexion destinée à « évaluer la pertinence de l'organisation administrative française par rapport à l'objectif de lutte contre les discriminations et d'apprécier l'opportunité de donner suite ou non aux propositions émanant de diverses instances tendant à la création d'une structure chargée spécifiquement de lutter contre les discriminations ». Dans ses conclusions, il préconisait la création d'une autorité administrative indépendante, « pour observer efficacement, il faut à la fois suffisamment de distance par rapport à l'action pour n'être tenté de légitimer l'action plus qu'elle ne le mérite et suffisamment de prise sur l'action pour que l'observation comporte une fécondité ».

jeunes nés de l'immigration à trouver un emploi et une place dans la société, et de faire reculer les discriminations dont ils sont l'objet, en matière d'embauche, de logement, de loisirs. Ces instances réunissent, dans chaque département, sous l'égide du préfet, des représentants de l'Etat, des services publics, des élus, des employeurs, des partenaires de la vie économique et sociales. Pour une unité dans la lutte contre les discriminations, le GED devrait s'articuler aux CODAC qui se veulent le « volet opérationnel de l'action publique contre les discriminations ». De plus, depuis le 16 mai 2000, un numéro vert a été mis en place pour aiguiller tout individu victime de discrimination vers le service ou l'association qui pourra le mieux l'accompagner. Ainsi, de nouvelles initiatives politiques en matière de discriminations raciales se sont multipliées mais elles demeurent timides

Conclusion

Dans les Etats membres de l'UE, les minorités ethniques sont vulnérables sur le marché du travail, leurs taux d'emploi sont toujours inférieurs à ceux de la population autochtone et leur taux de chômage invariablement supérieurs, même s'il existe des différences nettes entre minorités ethniques et entre Etats membres. Si les descendants d'immigrés ayant suivis pour la plupart leur scolarité en Europe ont de meilleures perspectives d'emploi que celles de leurs parents, il n'en reste pas moins que leur situation sur le marché du travail est plus défavorable que celle de la population autochtone du même âge. Cette situation ne peut être systématiquement imputable à des comportements discriminatoires. Néanmoins, différentes études et situations prouvent que la discrimination joue un rôle considérable sur les marchés du travail européens.

Cette réalité n'a pas été appréhendée de manière uniforme par tous les Etats membres de l'UE. Dans beaucoup de pays à idéologie égalitaire, il existe une tendance à nier le problème en tant que tel. En effet, l'argument de la citoyenneté ne reconnaît pas l'importance de la discrimination raciale comme cause d'exclusion. Pourtant, face à l'étendue des phénomènes de discrimination, la politique d'extension de la citoyenneté ne peut plus à elle seule être une garantie de traitement équitable. Les Etats membres commencent à reconnaître officiellement les logiques de racisme dont sont victimes des franges de leur population uniquement en raison de leur origine ou de leur apparence physique qui laisse présager d'une appartenance étrangère. Des mesures ont été prises pour améliorer l'insertion professionnelle des minorités ethniques, même si la plupart s'inscrit dans une politique générale

d'insertion des publics en difficulté. Des instances spécialisées aux compétences et à l'indépendance très variables ont été mises en place. Aujourd'hui la lutte contre les discriminations raciales fait partie du programme de l'Union européenne, mais les mesures concrètes demeurent insuffisantes et démontrent les limites de l'action actuelle des pouvoirs publics²⁰. La portée effective du nouvel article 13 du Traité de Rome qui nécessite l'unanimité des Etats membres au sein du Conseil, demeure largement symbolique. L'ensemble des acteurs de terrain mobilisés pour informer, sensibiliser et lutter contre les différentes formes de discriminations ne peut se satisfaire de cette situation. C'est respecter le fondement du modèle démocratique que de bannir et punir « l'institutionnalisation » de la discrimination raciale.

²⁰ Lors de la conférence intergouvernementale de juin 1997, les chefs d'Etats et de gouvernements ont introduits un nouvel article qui confère à la Communauté des compétences spécifiques lui permettant de prendre des mesures pour lutter contre la discrimination en général. Lors du Conseil européen tenu à Cardiff en juin 1998, les chefs d'Etat et de gouvernement ont déclaré qu'ils espéraient que la communication de la Commission relative à un plan d'action contre le racisme serait suivie d'autres propositions d'action commune. L'engagement de L'Union dans la lutte contre la discrimination a été confirmé clairement par le Conseil européen de Tampere d'octobre 1999.

Bibliographie

- ARROW K. (1973), "The Theory of Discrimination", in O. Ashenfelter et A. Rees eds, *Discrimination in Labour Markets*, Princeton University Press.
- BATAILLE P. (1997), *Le racisme au travail*, La Découverte.
- BELORGEY J. M. (1999), *Lutter contre les discriminations*, Rapport remis à la Ministre de l'emploi et de la solidarité. France.
- COMMISSION EUROPENNE (1999), « Minorités ethniques et immigrés sur le marché du travail », *Observatoire de l'emploi*, Sysdem, Tendances n°32.
- DAYAN J.L, ECHARDOUR A., GLAUDE M. (1996), "Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale", *Economie et statistique*, n°299, France.
- DE RUDDER V., TRIPIER M., VOURC'H F. (1995), *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, Rapport pour la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, CNRS, Universités de Paris VII et Paris VIII, URMIS.
- DEROCHE L., VIPREY M. (1998), "Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : natures des résistances", *Rapport final pour le FAS*, IRES, France.
- DEWAELE A (1997), *Het vrijblijvende voorbij. Het Vlaamse beleid naar etnisch-culturele minderheden*. Een stand van zaken. Bruxelles : Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Interdepartementale Commissie etnisch-culturele minderheden.
- DWTC (Services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles) & Centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme (1997), *Etnische discriminatie bij de aanwerving. Belgische deelname aan het international vergelijkend onderzoek van het International Arbeidsbureau*. Bruxelles.
- ECRI (1999), *Rapports de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance. Approche pays par pays de l'Ecri*. Conseil de l'Europe.
- KEE P. (1993), *The Economic Status of Male Immigrants in the Netherlands*. Mémoire Ph. D. Université d'Amsterdam.
- LACORNE D. (1997), *La crise de l'identité américaine*, Fayard.
- MADOOD T., BERTHOUD R., LAKEY J., NAZROO J., SMITH P., VIRDEE & BEISHON (1997), *Ethnic Minorities in Britain : Diversity and Disadvantage*. Londres, Policy Studies Institute.
- MEAGER N (1999), « Minorités ethniques et immigrés sur le marché du travail au Royaume Uni », *Observatoire de l'emploi*, Sysdem, Commission européenne, Tendances n°32.
- MERLLIE D & SPIRE A (1999), « La Question des origines dans les statistiques en France. Les enjeux d'une controverse », *Mouvement social*, n°188, France.
- MINE M. (1999), « Approche juridique de la discrimination raciale au travail : une comparaison France Royaume-Uni », *Travail et emploi*, n°80.
- MRH (1999), *Comment prévenir les discriminations raciale à l'emploi*. Guide pratique pour réussir la diversité culturelle en entreprise, France.
- OCDE (1997), *Tendances des migrations internationales*, Rapport annuel 1996, SOPEMI.
- RETTAB D. (1995), *Economic Performance of the Immigrant Workforce : a Case Study of Moroccans in the Netherlands*. Mémoire PH. D. Université Erasmus de Rotterdam.
- TESSER P & VEENMAN (1997), *Rapportage Minderheden*. La Haye, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- WRENCH (1998), « Discrimination formelle et informelle sur le marché du travail européen », *Hommes et Migrations*, n°1211, France.
- WRENCH J. (1996), *Preventing Racism at the Workplace : A report on 16 European countries*, European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions, Dublin.