



## RAPPORT 2012/13 D'ENAR SUR LE RACISME EN EUROPE

### Conclusions principales sur le racisme et les discriminations dans l'emploi

Le Rapport alternatif 2012/13 du Réseau européen contre le racisme (ENAR) sur le racisme en Europe se focalise sur les discriminations dans l'emploi, et évalue la manière dont celles-ci affectent les minorités ethniques et religieuses et les migrants dans l'accès au marché de l'emploi et sur le lieu de travail. Les conclusions sont basées sur les données et informations provenant des rapports alternatifs nationaux d'ENAR dans 23 pays européens. Cinq groupes sont identifiés comme étant particulièrement vulnérables aux discriminations dans l'emploi: les personnes noires; les Roms; les musulmans; les migrants de pays non-européens; et les femmes d'origine minoritaire ou migrante vivant en Europe. Malgré l'existence d'un cadre juridique, la discrimination dans l'emploi est encore un phénomène largement répandu.

#### Manifestations du racisme et de la discrimination dans l'emploi

**La crise économique et financière, ainsi que le manque d'investissements sociaux, ont renforcé l'écart existant entre le taux d'emploi des migrants et minorités ethniques et religieuses d'une part, et de la population majoritaire de l'autre.**

En **Finlande** et en **Belgique**, les taux de chômage sont trois fois plus élevés pour les personnes nées en dehors de l'UE que pour celles nées dans le pays.

Les migrants africains en **Espagne** sont deux fois plus susceptibles d'être au chômage que les membres de la population majoritaire.

Aux **Pays-Bas**, ce sont les Marocains qui connaissent le taux de chômage le plus élevé.

Une étude effectuée par l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA) a démontré que dans **onze États membres**, un **Rom** interrogé sur trois signalait être au chômage.

**Les discriminations envers les migrants et les minorités les désavantagent déjà lorsqu'ils essayent d'entrer sur le marché de l'emploi.**

En **Hongrie**, 64% des personnes sondées lors d'une enquête ont reconnu avoir été victime de discrimination lorsqu'elles étaient à la recherche d'un emploi.

Les migrants en **Allemagne** sont moins susceptibles de trouver un emploi que les Allemands ayant un niveau d'études égal mais n'ayant pas un statut de migrant ou une origine étrangère.

Au **Royaume-Uni**, les personnes ayant un nom à consonance étrangère ont trois fois moins de probabilités d'être sélectionnées parmi les candidats à un poste de travail que les personnes ayant un nom à consonance typiquement britannique.

En **France**, les candidats à l'embauche qui vivent dans des zones socialement défavorisées, par exemple les banlieues plus pauvres de Paris ou de Lyon, se heurtent à la discrimination.

Aux **Pays-Bas**, 57% des agences de recrutement se conforment à la demande de ne pas présenter de candidats marocains, turcs ou surinamais.

En **Espagne**, une jeune musulmane qui a fini ses études universitaires en pharmacologie en étant la deuxième de sa promotion n'a pas pu trouver d'emploi pendant trois ans parce qu'elle ne voulait pas enlever son voile.

**Même lorsqu'ils ont un emploi, les migrants et les minorités continuent d'être traités de manière inégale: des salaires plus bas, un effet 'plafond de verre', des conditions de travail difficiles et précaires, le harcèlement et le licenciement abusif, entre autres.**

En **Hongrie**, les salaires payés aux Roms sont plus bas que le salaire minimum hongrois.

En **Autriche**, les personnes d'origine turque gagnent en moyenne 20% de moins que leurs collègues autrichiens d'origine non-immigrée à niveau de qualifications égal.

En **Italie**, 34% des étrangers sont engagés comme travailleurs non qualifiés comparé aux 8% de la population majoritaire.

En **République tchèque**, les personnes interrogées lors d'une enquête ont déclaré que leur promotion leur avait été refusée avec l'explication suivante: « le moment n'est pas encore venu pour qu'un noir occupe un poste à responsabilité ».

En **Pologne**, les travailleurs migrants sont souvent forcés de faire des heures supplémentaires sous menace d'être licenciés.

**L'Union européenne a adopté des lois pour lutter contre les discriminations dans l'emploi, qui font désormais partie des législations nationales des Etats membres de l'UE. Mais de nombreuses lacunes continuent de persister au niveau de la mise en œuvre et des mécanismes de protection. Notamment:**

- › La difficulté de prouver la discrimination;
- › Un manque de confiance dans le système judiciaire;
- › La méconnaissance des dispositions légales;
- › Les longs délais et le coût des procédures;
- › La crainte de représailles.

### **Recommandations choisies**

- › Les indicateurs actuels du marché de l'emploi de l'UE (taux d'emploi et de chômage) ne suffisent pas pour évaluer le nombre de personnes confrontées aux discriminations sur base de leur origine ethnique ou de leur religion/croyance. Les institutions européennes et les Etats membres doivent dès lors adopter un cadre commun en vue de recueillir et d'analyser des données en matière d'égalité fiables, comparables et ventilées dans le but de combattre les discriminations dans l'emploi.
- › Les institutions européennes devraient développer des lignes directrices destinées aux employeurs afin de permettre l'accommodement raisonnable de la diversité culturelle et religieuse au travail.
- › Les institutions européennes et les Etats membres doivent veiller à ce que les réglementations liées à l'emploi respectent le principe de « à travail égal, statut et salaire égaux » et que tous les travailleurs (nationaux, migrants de l'UE et migrants hors UE) puissent jouir de l'égalité de traitement.
- › Des normes communes relatives à l'inspection du travail devraient être élaborées, axées sur la détection des discriminations au motif de l'origine ethnique et de la religion/croyance.

Pour lire le rapport complet : [www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org)