

Rapport de Recherche

COMITÉ : Discrimination et égalité (OIT2)

PROBLÉMATIQUE: Comment lutter contre le racisme sur le lieu de travail ?

PRÉSIDENTES: Adrienne Husny, Selma Surieux, Grace Baylis

PRÉSENTATION DE LA PRÉSIDENTE:



Bonjour cher(es) délégué(e)s ! Je m'appelle Adrienne Husny et je suis en première au Lycée International de Ferney-Voltaire en France. Durant mon temps libre, j'aime danser, lire et faire du crochet. Cette année sera ma deuxième année de MUN dans mon école et lors de cette conférence, je serai l'une des trois présidentes de ce comité qui est chargée de débattre la discrimination et les inégalités dans notre monde. Notre commission se concentrera plus particulièrement sur le racisme et les stéréotypes de genre sur le lieu de travail, même si nous reconnaissons qu'il existe de nombreuses autres inégalités. Je me réjouis déjà de nos débats, car même si nous ne faisons que modéliser les vraies conférences, les solutions que nous trouvons à la fin peuvent également avoir un impact sur notre vie future et sur la manière dont nous la créons.

MOTS-CLÉS:

Discrimination : Traiter quelqu'un ou un groupe de personnes différemment et moins équitablement en raison de leur race, de leur sexe, de leur âge, etc.

Racisme : La croyance que les gens sont divisés en différentes entités, appelées races. La croyance qu'une race est supérieure à l'autre en raison de son ethnie, de sa nationalité ou de caractéristiques externes telles que la couleur de sa peau. Le racisme est une forme de préjugé qui peut conduire à la discrimination, mais la discrimination peut également se produire sans racisme.

Discrimination raciale : Traiter une personne ou un groupe de personnes différemment et injustement en raison de leur couleur, de leur ascendance ou de leur origine nationale ou ethnique.

Sécurité sociale : Un programme national qui fournit aux individus un revenu lorsqu'ils sont confrontés à des situations telles que la vieillesse, la survie, l'invalidité, le chômage ou l'éducation des enfants.

Protection judiciaire : Une loi fondamentale qui fournit des moyens d'évaluer et de répondre à toutes les menaces contre le système judiciaire.

Xénophobie : peur ou haine à l'égard des étrangers.

Égalité : Chaque individu ou groupe de personnes dispose des mêmes ressources ou opportunités.

Équité : Chaque personne se trouve dans une situation différente et se voit attribuer/diviser les ressources et les opportunités exactes nécessaires pour parvenir à un résultat égal.

APERCU GLOBAL

Le racisme est la forme de discrimination qui a incité la communauté internationale à agir pour la première fois depuis la création de l'OIT en 1919 jusqu'à aujourd'hui.

En 2022, 43 % de tous les cas de discrimination signalés en Allemagne se sont produits dans le contexte du racisme (Justus Kliss, 27.06.2023, "Jahresbericht der Anti-Diskriminierungsstelle vorgelegt", 29.06.2023). Cette réaction a été en partie exacerbée par la période de l'holocauste.

Au cours des dernières décennies, le monde est passé du déni de la discrimination raciale à une demande internationale de tolérance et d'action.

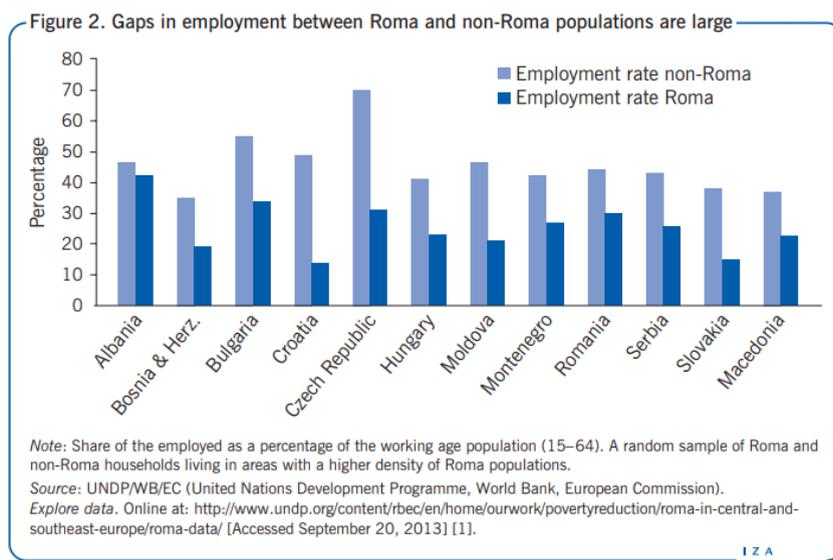
Même si la tolérance à l'égard des personnes de couleur a augmenté, en période d'incertitude et de détresse économique, les perceptions, plutôt que les faits objectifs, façonnent les opinions des gens sur les capacités et les attitudes attribuées aux individus appartenant à certains groupes. Cela peut conduire à une intensification de la discrimination raciale dans le monde du travail.

1. Manque d'accès aux procédures juridiques et à la justice

Tout d'abord, il est nécessaire de garantir à toutes les victimes de discrimination raciale l'accès aux procédures légales, à la justice ou à la protection judiciaire. Dans de nombreux pays, elles ne peuvent pas toujours porter leur affaire devant les tribunaux, en raison de leur position sociale défavorisée, du manque d'accès à l'assistance juridique ou de la méfiance à l'égard du système judiciaire. Les difficultés rencontrées par les travailleurs pour obtenir justice s'expliquent aussi souvent par un manque de connaissances, de moyens et de soutien. La longueur et les coûts élevés des procédures judiciaires sont d'autres obstacles importants à surmonter, ce qui a pour effet d'augmenter les coûts de la justice.

2. Racisme à l'encontre des Roms et des migrants

Les Roms, également connus sous le nom de Gitans, constituent la plus grande minorité d'Europe avec environ 10 à 12 millions de personnes. Bien que la discrimination soit interdite dans tous les États membres de l'UE, elle reste l'un des problèmes politiques, sociaux et de droits de l'homme les plus urgents auxquels l'Europe est confrontée. Elle s'accompagne d'écarts considérables entre les Roms et les non-Roms sur le marché du travail, en particulier en Europe de l'Est, comme le montre le graphique ci-dessous.



<https://wol.iza.org/uploads/articles/39/pdfs/roma-integration-in-european-labor-markets.pdf> , page 5 (seulement disponible en anglais)

Les écarts en matière d'emploi et d'accès aux soins de santé sont importants et peuvent être liés à la discrimination ou à des différences de capital humain.

Un autre facteur important est le faible niveau d'éducation, les Roms ayant fait des études supérieures (facs, universités, etc.) ont malgré tout un taux de chômage deux fois plus élevé que les non-Roms ayant le même niveau d'éducation¹. En outre, les gains salariaux pour chaque année d'études sont plus faibles, ce qui crée un écart de rémunération ethnique. La discrimination raciale se manifeste également par une proportion plus élevée de travailleurs roms occupant des emplois non qualifiés, quel que soit leur niveau d'éducation.

D'autre part, les migrants peuvent également être concernés par la discrimination raciale, en particulier ceux qui viennent des continents voisins.

Ils travaillent souvent dans l'économie informelle, qui n'est ni taxée ni contrôlée par le gouvernement, ce qui explique pourquoi ils peuvent être légalement exclus de la protection sociale telle que l'assurance. Les migrants sont souvent concentrés dans des emplois peu qualifiés, en particulier dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et les secteurs domestiques. Comme ces emplois sont souvent temporaires ou saisonniers, ils peuvent ne pas être couverts par les règles du travail et les inspections. En outre, l'absence persistante d'inspections est difficile à surmonter en raison des moyens financiers et humains limités.

Même si les travailleurs obtiennent le travail et les conditions d'emploi qu'on leur avait promis auparavant, ils peuvent toujours être victimes de violations des droits du travail pendant leur emploi, qui peuvent être liées au processus de recrutement. Par exemple, ils peuvent être victimes de déductions salariales pour les frais de recrutement, le logement ou la création ou le renouvellement de leurs documents d'identité. Mais parfois, les migrants doivent payer pour conserver leur emploi. Ces déductions salariales sont systématiques et censées empêcher les travailleurs de quitter leur emploi, ce qui peut aller jusqu'au travail forcé.

En outre, les travailleurs migrants reçoivent souvent moins d'argent que les autochtones pour un travail de valeur égale, ils souffrent des conditions de travail et de santé ou sont même confrontés à des restrictions de la liberté de circulation.

Les comportements discriminatoires à l'égard des travailleurs migrants n'étaient pas très répandus auparavant, mais ils se sont aggravés en raison de la pandémie de Covid-19. Dans l'AESAN (Association des nations de l'Asie du Sud-Est, qui compte 10 États membres), des rapports font état d'une recrudescence des agressions verbales à l'encontre de certaines nationalités et de migrants présumés porteurs du virus Covid-19 dans les communautés. Cette discrimination raciale peut exposer les travailleurs migrants et leurs familles, en particulier les femmes, à des risques de violence et de harcèlement xenophobes.

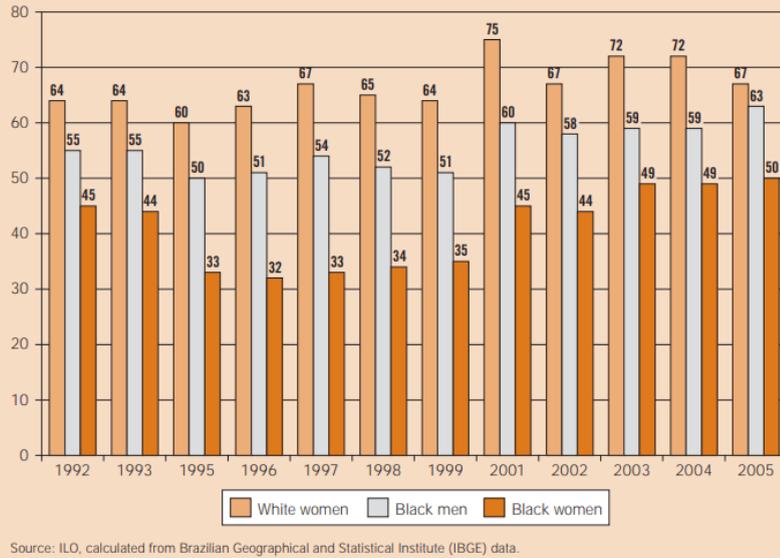
3. Racisme à l'encontre des personnes d'origine africaine

Une petite classe moyenne noire composée de personnes d'ascendance africaine - communément appelées "Noirs" - a émergé au cours des dernières décennies dans plusieurs pays. Mais la majorité continue d'être sur-représentée parmi les chômeurs et au bas de l'échelle des emplois et des salaires. Cela se produit partout, quelles que soient les conditions sociales ou économiques des pays dans lesquels ils vivent. Et comme on peut le voir ci-dessous², cet écart de rémunération est très important.

¹ "Equality at work: Tackling the challenges", ILO, 10 May2007, page 2

² "Equality at work: Tackling the challenges", ILO, 10 May2007, page 2

Figure 2.5. Median hourly wage of white and black women and black men as a percentage of that of white men, Brazil, 1992–2005

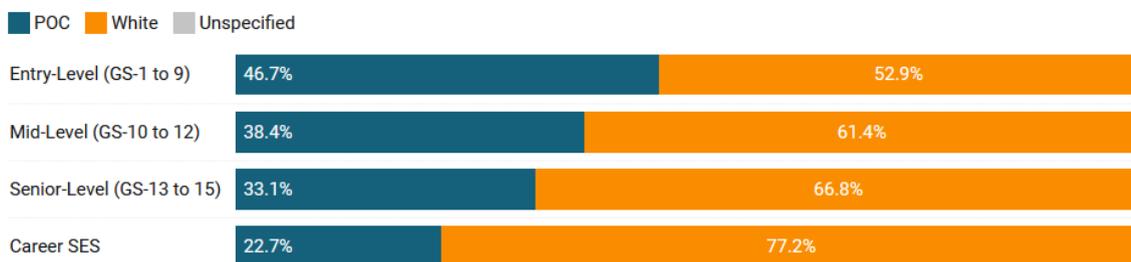


En particulier entre les femmes noires et les femmes blanches, ce qui montre l'existence d'une discrimination raciale. Du fait du racisme, 19,5 % des personnes d'origine Africaine étaient pauvres en 2021 aux États-Unis contre 8,2 % des personnes blanches (Statista Research Department, 30.09,2022, "Poverty rate in the United States in 2021, by ethnic group", 29.06.2023).

Une autre difficulté pour les personnes de couleur est d'obtenir des emplois dans la fonction publique fédérale, le diagramme ci-dessous montre qu'aux États-Unis en mars 2021, près de la moitié des jeunes employés sont de couleur, ce qui montre l'évolution, mais les postes clés sont toujours occupés par des seniors et des personnes blanches.

Cela est dû au racisme, à la xénophobie ou aux stéréotypes selon lesquels "les Afro-Américains sont inintelligents, paresseux, violents et criminels" (Evi Taylor et al.,07.05.2019). Ce qui conduit au taux le plus élevé de refus d'emploi selon l'enquête sur la citoyenneté de 2005.

Racial Diversity of Federal Workforce by Level



Data Coverage: Full-time, nonseasonal, permanent workforce as of March 2021.

Chart: Partnership for Public Service • Source: FedScope • Created with Datawrapper

source: <https://ourpublicservice.org/blog/a-revealing-look-at-racial-diversity-in-the-federal-government/>

TRAITÉS ET ÉVÉNEMENTS PERTINENTS DES NATIONS UNIES

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)

Il s'agit de l'expression de l'engagement des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs à défendre les valeurs et les droits fondamentaux de l'homme sur le lieu de travail. L'un des principaux droits est de ne tolérer aucune discrimination raciale.

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD), art. 6, 21 décembre 1965, Haut-Commissariat aux droits de l'homme

Tous les États membres des Nations Unies doivent garantir une protection et des voies de recours à toutes les personnes relevant de leur responsabilité en cas d'actes de discrimination raciale. Toute personne a le droit de demander réparation pour tout préjudice subi du fait de la discrimination raciale.

Tous les membres de l'OIT ont l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser les principes et droits fondamentaux concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Convention sur les migrations pour l'emploi (révisée), 1949 (n° 97) Art. 6(1)(d)

Les États membres de l'ONU doivent traiter les travailleurs migrants de la même manière que les nationaux, sans discrimination fondée sur la race (la nationalité, le sexe ou la religion) et accorder aux migrants l'accès aux procédures légales.

Journée internationale des Roms (8 avril)

Cette journée a été créée pour rappeler aux membres des Nations Unies qu'ils doivent inclure pleinement les Roms et leur assurer une sécurité égale. En particulier en période de conflit, comme la guerre en Ukraine, les gens devraient se rappeler d'accorder aux Roms la même protection lorsqu'ils fuient un pays.

SOLUTIONS POSSIBLES

- **Politiques sur le lieu de travail**

En général, la création d'une politique de diversité ethnique sur le lieu de travail est l'une des premières étapes pour démontrer publiquement que l'entreprise prend au sérieux l'élimination de la discrimination raciale et la promotion de l'égalité sur le lieu de travail. L'égalité raciale peut être plus facilement instaurée si certaines conditions sont réunies, les plus importantes étant l'engagement politique et des règles claires et transparentes.

- **Aide pour les migrants**

Il est très important qu'ils aient accès et le droit de se plaindre en cas d'abus et d'obtenir une aide efficace sans craindre de mesures de rétorsion (y compris l'inscription sur une liste noire, la détention ou l'expulsion). Cela doit se faire indépendamment de leur statut juridique, de leur identité personnelle, de leur absence ou de leur présence dans l'État. Toutes les autres personnes victimes de discrimination (raciale) devraient bénéficier de l'égalité de traitement et d'accès à la justice, ce qui signifie que les gouvernements devraient promouvoir des politiques visant à identifier et à éliminer les obstacles juridiques afin de résoudre les problèmes et les traitements injustes.

- **Le plan PRESS**

Contrairement à la société dans son ensemble, le lieu de travail exige très souvent des contacts et une coopération entre des personnes d'origines raciales, ethniques et culturelles différentes.

FerMun 2024, Organisation Internationale du Travail

Pour assurer l'équité raciale sur le lieu de travail, les organisations peuvent suivre les étapes [du plan PRESS](#) (sensibilisation au problème, analyse des causes profondes, empathie, stratégie et sacrifice). Il est donc très important de commencer par comprendre la situation sous-jacente, puis de développer une véritable préoccupation et enfin de se concentrer sur la correction du problème.

Il s'agit d'un concept très vaste, mais les questions fondamentales que les organisations doivent se poser pour lutter contre le racisme concernent tout d'abord la situation : est-ce que je comprends le problème et son origine ? Ensuite vient l'étape de la préoccupation : est-ce que je me soucie (suffisamment) du problème et des personnes qu'il affecte ? Enfin, nous nous concentrons sur la correction : est-ce que je sais comment corriger le problème et suis-je prêt à le faire ?

Grâce à cette technique, les organisations et les individus comprendront le problème à la racine, la manière de le résoudre et changeront leur mentalité à l'égard du racisme.

BIBLIOGRAPHY

Juan Somavia, "Racial Discrimination in the world of work", ILO, 20 April 2009
https://www.ilo.org/century/history/iloandyou/WCMS_104989/lang-en/index.htm
(seulement en anglais)

"Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners", ILO, 08 November 2021
https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_826684/lang-en/index.htm (anglais ou turque)

"Fair recruitment and access to justice for migrant workers", ILO, 30 June 2022
https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_850615/lang-en/index.htm (seulement en anglais)

"From workplace rights to Constitutional Rights in South Africa", ILO, 14 November 2013
https://www.ilo.org/africa/events-and-meetings/WCMS_229509/lang-en/index.htm (seulement en anglais)

Juan Somavia, "Égalité au travail : relever les défis. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.", ILO, 10 May 2007
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_082608/lang-fr/index.htm

Fernand de Varennes, "International Roma Day 8 April 2022, UN expert urges better protection of Roma minority during conflicts", OHCHR, 7 April 2022
<https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/04/international-roma-day-8-april-2022-un-expert-urges-better-protection-roma> (seulement en anglais)

Joint op-ed by ILO, IOM, UNICEF, UNODC and UN Women, "End stigma and discrimination against migrant workers and their children during COVID-19 pandemic", Unicef, 5 June 2020
<https://www.unicef.org/eap/press-releases/end-stigma-and-discrimination-against-migrant-workers-and-their-children-during> (seulement en anglais)

Evi Taylor, Patricia Guy-Walls, Patricia Wilkerson, ReRejoice Addae, "The Historical Perspectives of Stereotypes on African-American Males", Springer Link, 7 May 2019
<https://link.springer.com/article/10.1007/s41134-019-00096-y> (en anglais)

FerMun 2024, Organisation Internationale du Travail

Justus Kliss, "Jahresbericht der Anti-Diskriminierungsstelle vorgelegt", ARD Berlin, tagesschau, 27.06.2023

<https://www.tagesschau.de/multimedia/video/video-1213558.html> (en allemand)

"U.S. poverty rate, by ethnicity 2021", Statista, September 2022, <https://www.statista.com/statistics/200476/us-poverty-rate-by-ethnic-group/>

"Roma integration in European labor markets", IZA World of labor, Martin Kahanec May 2014

<https://wol.iza.org/articles/roma-integration-in-European-labor-markets/long> (en anglais)

"How to promote racial equity in the workplace", Harvard Business Review, Robert Livingston, September - October 2020

<https://hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace> (en anglais)

"Equity vs. Equality: What's the difference?", Online Public Health, 05.11.2020, <https://onlinepublichealth.gwu.edu/resources/equity-vs-equality/> (en anglais)