

RC.NGO/103/10

6 October 2010

Original: FRENCH



UNION
OF
EUROPEAN TURKISH DEMOCRATS
UETD BRUSSELS

Avenue Louise 453/9
1050 Brussels
Tél: +32 (0)2 644 64 06
Fax: +32 (0)2 646 57 07
www.uetd.be
info@uetd.be

2010 OSCE REVIEW CONFERENCE

WARSAW

30 September - 8 October 2010

Working Session 8 - Tolerance and Non-Discrimination II

Nouvel outil de lutte contre les discriminations sur le marché du travail : les marchés publics

Mesdames et Messieurs,

L'Union des démocrates turcs européens – Brussels (UETD Brussels) est une organisation basée à Bruxelles et accréditée au Parlement européen qui promeut et participe à la lutte contre les discriminations.

Lors de la Human Dimension Implementation Meeting 2009, nous avons fait part d'une recommandation concrète : la création ou l'amélioration d'institutions publiques de lutte contre les discriminations chargées de représenter objectivement et avec transparence les intérêts des personnes discriminées via l'introduction d'actions en justice. Pour rappel : [lien]

Les discriminations sur le marché du travail constituent un facteur important d'inégalité. Dans de nombreux Etats membres de l'Union européenne, il est établi qu'à diplôme égal, un candidat d'origine étrangère aura beaucoup moins de chance de trouver un emploi que les autres citoyens. Ce constat était déjà confirmé en 1997 dans le cadre d'une enquête réalisée par le Bureau International du Travail (BIT).

Si le constat ne fait guère l'objet de contestations, les mesures efficaces permettant de faire reculer les discriminations sur le marché du travail tardent à se concrétiser.

Cette année encore, nous souhaitons partager avec vous une proposition très concrète. En effet, les autorités publiques disposent d'un outil qui, utilisé adéquatement, permettrait de contribuer efficacement à la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi : l'accès aux marchés publics.

Cela consisterait à cibler les programmes d'aide aux entreprises qui s'engagent dans une démarche de diversité (chartes de la diversité, plans de diversité, managers en diversité) et à octroyer un label spécifique à celles qui respectent ce principe de diversité dans leur politique de recrutement et de promotion interne. L'obtention de ce label conditionnerait l'accès aux marchés publics.

Par ailleurs, il conviendrait d'élaborer une politique d'incitants fiscaux en faveur des entreprises qui engagent des chercheurs d'emploi issus de quartiers fortement touchés par le sous-emploi et le chômage. Une forme de quota qui prendrait davantage en considération l'origine sociale que l'origine ethnique.

Les discriminations ne peuvent être combattues efficacement si elles ne peuvent être mesurées. Il est donc nécessaire de mettre en place des mécanismes de monitoring ethnique compatibles avec le principe de protection de la vie privée.

Bien sûr, toutes ces mesures ne sont pertinentes que dans le cadre d'un plan global de lutte contre les discriminations.

Nous recommandons la mise en place de ces mesures sur tout le territoire de l'OSCE, partout où il y a une autorité publique, allant de l'Union européenne aux municipalités. Ces mesures peuvent par ailleurs être envisagées différemment d'un pays à l'autre, chaque situation étant spécifique. Ce qui est important, c'est de disposer d'un catalogue de bonnes pratiques en la matière.

Mehmet A. SAYGIN
Secrétaire général

Varsovie, le 5 octobre 2010.