

REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

VOLUME 142, NUMÉRO 4

2003/4

Numéro spécial

Egalité au travail

SOMMAIRE

[Avant-propos](#)

[Sur les notions de discrimination et d'égalité au travail](#)

Manuela TOMEI

L'auteur se penche d'abord sur la portée juridique de la notion de discrimination, en se référant notamment à la convention (no 111) de l'Organisation internationale du Travail concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Ensuite, elle traite non seulement des discriminations, directes et indirectes, relatives aux catégories juridiques classiques (sexe, race, handicap, etc.), mais aussi de la notion de mérite en tant que construction sociale et des discriminations combinées dont sont victimes les personnes ayant plusieurs caractéristiques identitaires qui suscitent des inégalités de traitement. Elle en vient enfin aux implications conceptuelles et pratiques de trois approches différentes de l'égalité des chances et de traitement, fondées respectivement sur la justice au niveau individuel, la justice au niveau des groupes et la reconnaissance d'identités diverses.

[Négociation collective et égalité au travail](#)

Adelle BLACKETT et Colleen SHEPPARD

La négociation collective et l'élimination de la discrimination au travail sont de nature égalitaire et démocratique, et devraient se renforcer mutuellement. Mais dans quelle mesure les attentes sont-elles satisfaites? Cantonné au secteur formel, le droit à la négociation collective est dénié à la plupart des travailleurs, notamment ceux du secteur informel des pays en développement. Or les travailleurs habituellement victimes de discrimination sont largement surreprésentés parmi ces exclus du droit. La distorsion entre négociation collective et égalité s'aggravant, les auteurs s'inquiètent de voir l'inégalité de représentation déboucher sur la non-reconnaissance de l'autre. Elles examinent enfin la façon dont les réglementations publiques peuvent mettre la négociation collective au service de l'égalité au travail.

[Observations sur l'inégalité professionnelle dans l'économie informelle](#)

Barbara HARRISS-WHITE

Dans nombre de pays, les lois qui proscrivent la discrimination au travail ne sont effectives que pour une petite minorité de travailleurs et ces lois font référence à des catégories essentialistes simples comme la race ou le sexe. Dans les faits, la discrimination est l'expression complexe de formes de régulation sociale, et en fin de compte d'identités, qui fixent les idéologies et les normes auxquelles, en l'absence de règles d'ordre public, employeurs et salariés se réfèrent (caste, race, religion). Les formes de domination qui conforment les identités ont une origine et une histoire extérieures à l'économie, mais elles opèrent à la fois hors et dans celle-ci. Partant de ce constat, l'auteur s'interroge sur la façon dont les institutions et les forces du marché peuvent contrecarrer la discrimination au travail.

Politiques d'égalité des chances et résultats des entreprises: étude comparative de la situation en Australie et au Royaume-Uni

Virginie PÉROTIN, Andrew ROBINSON et Joanne LOUNDES

Les mesures que prennent les entreprises en faveur de l'égalité des chances sont plus fréquentes qu'on ne le croit. Elles sont toutefois moins courantes parmi les PME, surtout lorsqu'elles ne sont pas imposées par la loi, comme c'est le cas au Royaume-Uni et pour les plus petites entreprises australiennes. Les résultats de cette étude montrent que la rigueur des réglementations en la matière ne nuit pas aux résultats économiques des entreprises. Au contraire, les mesures propices à l'égalité des chances sont associées à une meilleure productivité dans toutes les catégories d'entreprises, à l'exception des PME britanniques. Cette association positive est d'autant plus nette que la réglementation est plus exigeante.

La discrimination raciale: théories, faits, stratégies

Marco FUGAZZA

L'auteur fait le point sur les études théoriques et empiriques relatives à la discrimination raciale sur le marché du travail. Il passe en revue les interactions socio-économiques et les mécanismes de transmission entre générations qui perpétuent la discrimination raciale. Le débat reste cependant ouvert, parmi les chercheurs, quant à savoir si l'on a affaire à l'expression d'une discrimination actuelle ou aux séquelles d'une discrimination historique ou de déficits de capital humain. L'auteur en vient aux orientations stratégiques qui s'offrent face à des questions telles que: l'accumulation du capital humain, la ségrégation résidentielle et la discrimination raciale comme déterminants des inégalités entre hommes et femmes. Il conclut que l'intervention publique doit être multidimensionnelle et associée à un fort engagement social.

Perspectives

Le salaire minimum, instrument de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité

L'instauration d'un salaire minimum peut améliorer la situation des populations défavorisées en réduisant la fréquence des faibles rémunérations ainsi que les écarts salariaux. Les auteurs font le tour des questions controversées à ce propos, qu'il s'agisse du champ d'application (branches exclues, concentration des faibles rémunérations dans les secteurs où la représentation et l'organisation des travailleurs est déficiente, respect du salaire minimum dans le secteur informel), des effets du salaire minimum sur le niveau ou la structure de l'emploi ou des déterminants de

l'écart salarial entre hommes et femmes.

[Index – volume 142 \(2003\)](#)

Chronologique (articles, perspectives)

Auteurs

Livres – Notices bibliographiques

Matières