

L'égalité des chances: un investissement payant

Une politique d'entreprise axée sur l'égalité des chances est utile à tous: aux employeurs, aux travailleurs et à la société. **Par Roland A. Müller**



Photo: Robt Lewis

Roland A. Müller est membre de la direction de l'Union patronale suisse.

Un marché du travail fonctionnel et flexible, une progression de la participation à la vie active et le plus bas niveau possible de chômage, ces facteurs font l'attractivité de la place helvétique, renforcent la compétitivité des entreprises, assurent la prospérité générale et notre sécurité sociale. Ce sont des conditions essentielles pour améliorer l'accès à la formation et au travail et promouvoir l'égalité des chances. Au-delà du fait qu'elles correspondent à une exigence élémentaire de l'Etat de droit libéral, elles augmentent l'offre de main-d'œuvre, aspect non négligeable compte tenu de l'évolution démographique. La pénurie de personnel qui s'annonce dans les années à venir ne pourra être compensée qu'en mobilisant toutes les ressources disponibles. Les efforts exigés en termes de formation initiale et continue pour la qualification des catégories les plus diverses de travailleurs favorisent aussi l'égalité des chances avec la mise en valeur des potentiels en friche.

Contre les discriminations

Une intégration plus large et plus efficace au marché du travail n'est possible que si l'accès à la formation et à l'emploi est encouragé. L'offre de main-d'œuvre s'en trouve améliorée sur les plans à la fois qualitatif et quantitatif, ce qui profite directement aux employeurs. Une politique d'entreprise axée sur l'égalité des chances est donc économiquement intéressante. En même temps, elle est socialement souhaitable

dans la mesure où la participation à la vie active favorise l'intégration et assure directement la sécurité sociale. Mais surtout, elle traduit une affirmation de valeur de l'entreprise contre la discrimination et souligne toute l'importance d'un traitement respectueux et sur pied d'égalité des collaborateurs, fondé sur le partenariat social. En d'autres termes: une authentique situation gagnant-gagnant pour les employeurs, les travailleurs et la société. Beaucoup d'entreprises suisses en ont pris conscience et prennent des mesures pour promouvoir leurs collaborateurs dans leur diversité.

Responsabilité individuelle plutôt que lois nouvelles

Selon le principe «limiter la réglementation au strict nécessaire», l'UPS mise sur la responsabilité propre des entreprises et sur le volontariat. Elle s'oppose à l'arbitraire, à l'intérêt personnel et à la démesure aussi vigoureusement qu'à l'interventionnisme de l'Etat. Il y a certes toujours de mauvais comportements de la part de certains employeurs et des cas individuels nettement abusifs. Il est juste de les identifier et, au besoin, de les critiquer ouvertement. Mais il ne faut pas que chaque mauvais exemple débouche sur l'adoption d'une nouvelle loi qui vienne densifier la jungle des réglementations officielles. Au contraire, il faut rendre publics les bons exemples et informer sur les bonnes pratiques (voir en p. 54, la coopération de l'UPS et de l'EPER). Nous parviendrons ainsi à sensibiliser le grand public à ces thèmes et à créer une large acceptation qu'on ne peut pas obtenir à coup de prescriptions. Dans de nombreux domaines de la vie en commun, le travail de persuasion est plus utile que «l'éducation» à coup de lois et de règles officielles. ■