

## **Promouvoir l'égalité dans la diversité Agenda pour action**

Cette brochure a été préparée par le Congrès Irlandais des Syndicats (ICTU) en tant qu'élément de "l'agenda pour action" sur le thème de la migration-intégration.

Cet "agenda pour action" constitue un set de matériel et de guides pratiques, visant à appuyer les partenaires sociaux dans leurs actions de prévention de la discrimination et encouragement à l'intégration sur le lieu de travail.

Ce set de matériel inclut :

- La recherche et évaluation des indicateurs d'intégration,
- Une compilation de profils pratiques de mesures et activités pouvant être entreprises par les employeurs, les syndicats, les autorités publiques et autres acteurs,
- Des brochures d'orientation et kit d'outils pour les employeurs, les syndicats et les organisations cléricales,
- Un manuel complet pour ceux chargés de la mise en applications, et
- Une méthodologie pour la réalisation de l'évaluation.

Ces outils ont été élaborés dans le cadre du projet multi-partenarial INTI « Promouvoir l'égalité dans la diversité : Intégration en Europe », mis en œuvre par le Bureau International du Travail avec le soutien financier du programme INTI de l'Union Européenne, géré par la Direction Générale pour la Justice, Liberté et Sécurité de la Commission européenne.

Les partenaires de ce projet sont:

- le Centre pour l'Innovation Sociale, Autriche ;
- la Commission des Eglises auprès des migrants en Europe (CCME), Bruxelles ;
- Europa-Kontakt, Berlin ;
- le Forum International et Européen de Recherche sur l'Immigration (FIERI) Turin, Italie;
- la Confédération Irlandaise d'Affaires et d'Employeurs (IBEC) ;
- et le Congrès Irlandais des Syndicats (ICTU), ensemble avec
- le Programme des Migrations Internationales de l'OIT pour la coordination et l'appui technique.

Ce matériel peut être reproduit sans restriction. Il est recommandé d'en informer le BIT. Tous commentaires et suggestions venant améliorer ce matériel sont les bienvenus. Vous pouvez contacter M. Patrick Taran à [taran@ilo.org](mailto:taran@ilo.org).

BIT - MIGRANT  
4 route des Morillons  
CH 1211 Genève 22  
[www.ilo.org/migrant](http://www.ilo.org/migrant)

# **BROCHURE POUR LES SYNDICATS**



## **PROMOUVOIR L'EGALITE DANS LA DIVERSITE MIGRATION-INTEGRATION**

**UN AGENDA POUR ACTION**



***“Le défi que nous devons relever est d’œuvrer ensemble en faveur d’un monde de respect, respectueux de la diversité. Nous devons agir pour créer un monde dans lequel tous les êtres humains puissent vivre dans la sécurité et la dignité et avoir accès à un travail décent et à des conditions de travail décentes”.***

***Extrait de la déclaration conjointe de l’OIT,  
de l’OIM et de la Haute-Commissaire aux  
droits de l’homme (2001)***

---

---

**ON ESTIME QUE PLUS DE 15 MILLIONS DE PERSONNES VIVANT DANS L’UNION EUROPÉENNE APPARTIENNENT À DES GROUPES ETHNIQUES MINORITAIRES.**

Ce chiffre comprend des membres de minorités ethniques traditionnelles et leur famille qui sont arrivés dans l’Union européenne après sa création mais aussi des personnes qui veulent entrer dans l’espace européen en qualité de réfugiés et de demandeurs d’asile.

Selon des estimations mondiales, environ une personne sur 50 - c’est-à-dire plus de 150 millions de personnes - vit dans un pays qui n’est pas son pays d’origine soit comme migrant soit comme réfugié. L’Organisation internationale pour les migrations prévoit que le nombre total de migrants internationaux avoisinera les 250 millions de personnes d’ici à 2050.

Bien souvent, les travailleurs sont contraints d’émigrer pour échapper à la guerre, aux famines, à la sécheresse ou parce que la situation économique de leur pays d’origine ne leur permet de subvenir à leurs besoins essentiels et à ceux de leur famille. Les migrants ont aussi tendance à vouloir émigrer dans les pays qui ont un fort taux de croissance mais qui n’ont pas une main-d’œuvre suffisante pour pérenniser leur croissance.

Les migrants sont particulièrement exposés au racisme et à la discrimination pour tout un éventail de raisons qui ont été identifiées par Migrants Rights International ; Pour cette ONG, le racisme est souvent alimenté par ;

× Des politiques d’immigration restrictives;

de sa religion, de son handicap, de son orientation sexuelle, ou de son appartenance à la communauté des Gens du voyage est considéré comme inéquitable et illégal aux termes de la loi sur l'égalité dans l'emploi (2004) et la loi sur l'égalité de traitement (2004).

### **Sous-traitants et fournisseurs de services**

Les politiques de [ ] en matière d'achats contiendront, le cas échéant, une disposition relative à l'obligation de promouvoir l'égalité et les bonnes relations entre les différents groupes raciaux.

### **Évaluation**

La politique en faveur de l'égalité sera évaluée annuellement par le Comité de l'égalité afin de garantir son efficacité ; tous les membres des structures concernées seront consultés, à une date fixée par le plan d'action.

### **Publication**

[ ] assurera la publication de sa politique en faveur de l'égalité et des résultats d'évaluation de celle-ci. Ce document contiendra également des informations sur les consultations menées dans le cadre de la procédure d'audit et le rapport sera présenté à [ ] sur une base annuelle en \_\_\_\_\_ et ensuite publié.

---

## **INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES**

---

Toute personne victime de discrimination ou de harcèlement, sous quelque forme que ce soit, sur son lieu de travail doit en parler à son délégué syndical afin qu'il soit mis un terme **IMMEDIATEMENT** à ce type de comportement.

Le syndicat auquel vous appartenez peut vous aider à réagir face actes racistes dans le travail.

La loi interdit formellement toute discrimination ou harcèlement fondé sur la race dans l'emploi.

Pour en savoir davantage sur le racisme et les moyens de le combattre, contactez votre délégué syndical ou votre section syndicale.

Vous pouvez également contacter votre congrès syndical national, la confédération européenne ([www.etuc.org](http://www.etuc.org)), ou les fédérations syndicales mondiales telles que la Confédération internationale des syndicats libres ([www.icftu.org](http://www.icftu.org)) ou les grandes structures syndicales appartenant au mouvement syndical international ([www.global-unions.org](http://www.global-unions.org)).

- ✘ Une interprétation de plus en plus étroite de l'obligation qui incombe aux Etats en matière de protection des réfugiés ;
- ✘ L'immigration souvent clandestine ;
- ✘ La criminalisation de ceux que l'on appelle les « migrants illégaux »;
- ✘ La stigmatisation des réfugiés en tant que « demandeurs d'asile déguisés »;
- ✘ Le fait de décrire les migrants et les réfugiés comme des criminels et de les rendre responsables du chômage.

La hausse des migrations crée une plus grande diversité sociale mais aussi des défis car il faut pouvoir répondre aux besoins des personnes de culture et de religions différentes et qui ne parlent pas la même langue tout en permettant aux sociétés de s'enrichir de ces différences.

### **Qu'est-ce que le racisme ?**

Le racisme, c'est lorsque des minorités culturelles et ethniques font l'objet de discriminations en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique.

Le racisme c'est aussi lorsque des individus ou des institutions abusent de leur autorité à l'égard des membres de minorités en raison de leur patrimoine racial.

### **QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?**

Une **discrimination** se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et lorsqu'elle ne bénéficie pas de la même égalité des chances et d'accès en raison de son appartenance ethnique, de son origine nationale, de sa nationalité, ou de la couleur de sa peau.

Une **discrimination indirecte** se produit lorsqu'une action, une règle ou une procédure entraîne ou est susceptible d'entraîner un traitement moins favorable de l'intéressé. Cela se produit, par exemple, lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique entraîne un désavantage particulier pour les membres de minorités ethniques parce qu'ils sont moins à même d'y satisfaire que d'autres personnes.

Une **discrimination par association** se produit lorsqu'une personne, qui côtoie une autre personne appartenant à une minorité ethnique particulière, est traitée d'une manière moins

favorable qu'une autre ne l'est en raison de cette association.

### **QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?**

Le harcèlement est défini comme tout comportement indésirable lié à l'origine ethnique ou nationale qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

### **QU'EST-CE QU'UN PRÉJUGÉ ?**

Un préjugé existe lorsqu'une personne est jugée sur la base de stéréotypes. Aucune loi n'interdit les préjugés, les comportements partisans ou les opinions tendancieuses mais la législation interdit la discrimination, l'inégalité de traitement et toute autre action fondée sur ces préjugés.

### **QU'EST-CE QUE L'INTERCULTURALISME ?**

L'interculturalisme consiste à construire des sociétés plus tolérantes et à créer les conditions propices à l'interaction, l'égalité des chances, la compréhension et le respect mutuels. L'interculturalisme est basé sur le principe selon lequel tout n'est pas bon pour tout le monde et que tous les citoyens bénéficieront de mesures favorables et adaptées à la diversité culturelle et ethnique.

---

## **MES DROITS SONT-ILS PROTÉGÉS**

---

Bien que l'on ne puisse interdire légalement les préjugés et les opinions racistes, les comportements qui s'en inspirent et prennent la forme d'une discrimination peuvent être qualifiés pénalement. Les droits de tous les peuples, y compris des migrants et des minorités ethniques, devraient être protégés par la législation des Etats. L'approche fondée sur les droits permet de veiller à ce que la discrimination ne soit ni tolérée ni acceptée car elle constitue une violation des droits fondamentaux des individus.

Les droits de l'homme reconnaissent que certains principes sont vrais et applicables à tous les peuples, dans toutes les sociétés, indépendamment de la situation économique, politique, ethnique et culturelle. Les droits de l'homme sont universels - c'est-à-dire qu'il s'appliquent partout - et indivisibles - c'est-à-dire que les droits civils et politiques ne peuvent être

contrôlé, le Bureau de l'égalité des chances a établi des procédures permettant de garantir l'efficacité de ce contrôle lorsque la situation l'exige afin que l'entreprise soit en mesure d'enregistrer les progrès effectués au niveau: des fonctions d'encadrement, du recrutement et de la formation, du développement de carrière et de la promotion, et de l'offre de services.

Le Plan d'action pour l'égalité définit en détail les mécanismes d'évaluation.

Les résultats de l'évaluation sont analysés par la personne désignée par l'entreprise pour promouvoir l'égalité des chances, en collaboration avec le responsable syndical chargé de l'égalité, et sont transmis au Conseil d'administration et à la Direction aux fins de publication dans un rapport annuel.

La Direction est tenue d'assurer le respect des obligations générales et spécifiques contractées par l'entreprise et des dispositions du Plan d'action et de promouvoir et mettre en oeuvre personnellement le Plan d'action.

Le Comité de l'égalité des chances est chargé de promouvoir, développer, mettre en oeuvre, et évaluer les politiques générales de l'entreprise sur l'égalité des chances et de leur accorder un rang de priorité élevée.

Tous les comités ont l'obligation de veiller à ce que cette politique figure parmi leurs obligations et fonctions tant à l'égard de la Direction que des employés.

Les personnes exerçant des fonctions dirigeantes ont l'obligation de mener des actions spécifiques définies, dans le cadre de cette politique, par le Plan d'action, et de respecter les obligations générales qui leur ont été assignées en vertu de la loi.

### ***Droits des employés***

Les employés ont le droit de travailler dans un environnement exempt de discrimination raciale ou de harcèlement fondé sur la race. (Le harcèlement peut être physique, verbal ou écrit. Il peut consister en propos ou déclarations transmises par voie téléphonique, fax, vidéoconférence ou courrier électronique). Tout employé a le droit d'être traité avec équité, dignité et respect, en toutes circonstances. Le fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre en raison de son sexe, de son statut marital et familial, de son âge, de sa race,

## **Engagement**

[ ] veillera à ce que dans toutes ses activités, des mesures soient prises pour lutter contre la discrimination raciale, directe ou indirecte, et promouvoir de bonnes relations entre les employés.

Tout comportement discriminatoire illicite, y compris le harcèlement ou les intimidations exercées par des individus ou des groupes d'individus, sera considéré comme une exaction grave et passible d'une action disciplinaire, dont l'expulsion ou le licenciement.

## **Consultation**

Il sera procédé à des consultations à chaque stade de mise en oeuvre et d'évaluation de cette politique auxquelles participeront les employés et les syndicats, et en particulier les membres des différents groupes raciaux, des comités conjoints pour l'égalité, et d'autres structures concernées au sein de l'entreprise.

## **Orientation, soutien et formation**

Une orientation, un soutien et une formation seront offerts aux membres du personnel afin de garantir la pleine application de l'engagement pris par l'entreprise en faveur de l'égalité.

## **Mise en oeuvre de la politique**

Tout salarié qui s'estime lésé par le non-respect à son égard de la politique de l'entreprise en matière d'égalité doit en informer son supérieur hiérarchique par écrit. Tout salarié qui s'estime lésé par le non-respect à son égard de la politique de l'entreprise en matière d'égalité doit en informer le chef du département ou le directeur des ressources humaines par écrit.

Les candidats au recrutement qui ont des interrogations au sujet de la mise en oeuvre de cette politique devraient écrire au Directeur des ressources humaines. Le Comité de l'égalité des chances assurera un suivi annuel des préoccupations soulevées au titre de cette politique.

## **Évaluation et contrôle**

[ ] a créé plusieurs mécanismes pour évaluer les critères de sélection et les conditions de recrutement, y compris en matière de promotion, applicables aux employés. La responsabilité en la matière incombe au Bureau de l'égalité des chances/ Directeur des ressources humaines [selon le cas].

En plus des mécanismes d'évaluation et de

dissociés des droits sociaux et culturels - et inaliénables, c'est-à-dire que nul ne peut en être privé.

---

## **COMMENT LES SYNDICATS PEUVENT-ILS LUTTER CONTRE LE RACISME ?**

---

La lutte contre le racisme est un principe fondamental des syndicats. La défense des droits de l'homme, la lutte en faveur de l'égalité et de la diversité font partie du combat quotidien des syndicats en faveur de la liberté, de l'égalité et de la justice pour tous. Les syndicats reconnaissent que les victimes du racisme ont un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration, l'application et le suivi des politiques, programmes et activités relatifs à la lutte contre le racisme.

Les syndicats mènent des activités à différents niveaux et dans le cadre de divers partenariats pour atteindre ces objectifs fondamentaux. Il est important que les syndicats mettent à profit les réseaux existants et travaillent étroitement avec les gouvernements, les employeurs, les organisations non-gouvernementales et d'autres syndicats et confédérations syndicales ainsi qu'avec leurs membres pour éliminer le racisme et le harcèlement racial au travail et dans l'ensemble de la société.

Les syndicats devraient mobiliser leurs membres afin que leur approche et leurs activités soient toujours orientés vers la lutte contre le racisme. Le lieu de travail doit être un cadre non raciste, respectueux de la dignité de tous et favorable à l'interculturalisme.

Les syndicats doivent reconnaître la nécessité de veiller à ce que les travailleurs appartenant à des minorités ethniques aient la possibilité d'accéder et de participer au marché du travail.

Au niveau européen, une déclaration sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail signée conjointement par la Confédération européenne des syndicats (**CES**), l'Union des Confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (**UNICE**) et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (**CEEP**) a proposé un ensemble de mesures, notamment

la rédaction d'un Manuel de bonnes pratiques. Toutes les études de cas réalisées sur la prévention du racisme prouvent que des **actions pratiques** pour prévenir le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail et pour promouvoir l'égalité de traitement sont possibles. Un résumé de ces études est disponible sur le site [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

En 2001, les syndicats du monde entier ont élaboré un plan d'action syndical aux niveaux national, régional et international qui permet de lutter plus efficacement contre le racisme dans la société, le marché de l'emploi, le lieu de travail et au sein de toutes les structures syndicales.

## **STRATÉGIE D'ACTION**

Tous les syndicats devraient disposer d'une stratégie en matière d'égalité et de diversité pour garantir que les employeurs mais aussi les membres des syndicats connaissent leurs obligations et les engagements pris pour assurer la pleine égalité des chances, de traitement et de salaire de tous les travailleurs. Compte tenu de l'influence des syndicats dans un certain nombre de domaines et à différents niveaux, il est important que la stratégie tienne compte de tous les domaines d'action spécifiques et intersectoriels.

## **ELEMENTS FONDAMENTAUX**

Cette stratégie d'action devrait comprendre plusieurs des éléments fondamentaux suivants :

- ✘ Une **politique en faveur de l'égalité** énonçant les principaux objectifs à atteindre dans tous les domaines clefs et contenant une déclaration d'engagement en faveur d'une pleine égalité et de l'élimination de la discrimination;
- ✘ Un **audit initial de la situation en matière d'égalité** analysant toutes les politiques, pratiques (formelles et informelles), procédures et règles applicables au sein de l'Union européenne relatives aux pratiques discriminatoires;
- ✘ Un **plan d'action en faveur de l'égalité** énonçant les mesures spécifiques qui doivent être prises sur la base des résultats de l'audit pour améliorer les procédures adoptées en vue de la réalisation des objectifs d'égalité ;
- ✘ Une **infrastructure en matière d'égalité**

harcèlement sexuel et la politique de l'entreprise en matière d'égalité.

### ***Politique en faveur de l'égalité***

[ ] abhorre le racisme, promeut un environnement exempt de toute forme de discrimination interdite par la loi et ne tolère aucun acte de nature raciste au sein de l'entreprise.

[ ] s'engage à promouvoir l'égalité des chances, à encourager des relations interpersonnelles harmonieuses et à éliminer la discrimination raciale.

### ***Objectif***

L'objectif de cette politique est de promouvoir la diversité, l'équité, la justice et l'égalité des chances, d'identifier les obstacles au progrès, de dénoncer les inégalités et leurs causes sous-jacentes et de prendre des mesures de réparation et de prévention. L'adoption d'une politique en matière d'égalité permettra à [ ] de définir ses objectifs et ses attentes en matière d'égalité raciale et de déterminer les moyens d'y parvenir aux niveaux individuel et départemental et de la direction.

Cette déclaration d'engagement s'accompagne d'un plan d'action, attendu que les progrès en matière d'égalité raciale se mesurent davantage par les mesures prises en application de cette politique, les changements institutionnels et les résultats concrets que par de bonnes intentions. Cette politique énonce les engagements et les priorités de [ ] pour l'année à venir ; à l'issue de celle-ci, les progrès seront évalués et des objectifs à plus long terme seront établis pour les \_\_\_\_ prochaines années.

La politique en faveur de l'égalité et la politique pour l'égalité des chances doivent être complémentaires. Notre stratégie en matière de ressources humaines, dont l'égalité constitue un volet prioritaire, énonce toutes les mesures à prendre pour parvenir à l'égalité raciale.

### ***Contexte***

La loi sur l'égalité dans l'emploi de 2004 et la loi sur l'égalité de traitement de 2004 ont créé l'obligation pour les employeurs de prendre dûment en considération la nécessité d'éliminer la discrimination raciale proscrite par la loi, de promouvoir l'égalité des chances et de promouvoir de bonnes relations entre les peuples de races différentes.

---

## RESSOURCES

---

### EXEMPLE DE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

#### ***Déclaration politique en faveur de l'égalité des chances***

[ ] favorise la diversité au sein de son personnel et de sa clientèle et reconnaît la contribution particulière que peuvent apporter les individus d'origines et d'environnements différents à la réalisation de l'objectif défini par l'entreprise.

S'agissant du personnel, la politique et les pratiques suivies par [ ] exigent que tous les membres du personnel jouissent de la même égalité des chances en matière d'emploi et que le recrutement et le développement de carrière soient effectués uniquement sur la base du mérite personnel en fonction de critères liés aux fonctions spécifiques requises pour chaque poste et à la grille salariale appropriée. Dans tous les cas, la préoccupation principale de l'entreprise est de s'assurer des capacités d'un individu à remplir les fonctions pour lesquelles il a été recruté. Selon les dispositions statutaires, aucun candidat à un poste ni aucun membre du personnel ne sera traité de manière moins favorable qu'un autre en raison de son sexe, de son statut marital et familial, de son âge, de son orientation sexuelle, de sa race, de sa religion, de son handicap ou en raison de son appartenance à la communauté des Gens du voyage.

[ ] s'engage à créer un environnement de travail favorable à la diversité culturelle qui permette à tous les employés de réaliser leur plein potentiel et de tout faire pour veiller à ce que le principe de l'égalité des chances guide son action. Cette déclaration s'applique également à la publicité et au recrutement, aux critères de promotion et de sélection, au développement de carrière, aux services d'appui et de santé, et à l'orientation et à la formation professionnelles.

Les employés sont tenus de promouvoir le respect des différentes valeurs culturelles et religieuses des employés de l'entreprise.

La présente déclaration d'engagement est conforme aux politiques et au code de pratique sur l'égalité des chances, au code de pratique de [ ] sur le harcèlement et le

permettant d'encadrer tous les efforts menés en ce sens, progresser dans la réalisation et l'intégration des objectifs poursuivis en matière d'égalité et de diversité fixés par la politique et le plan d'action ; cette infrastructure devrait être élaborée par les hauts dirigeants des pays de l'Union européenne ;

- ✘ Un **mécanisme permanent de suivi** permettant de mesurer les progrès réalisés et des **bilans réguliers** pour veiller à ce que les décisions prises au niveau politique produisent les effets escomptés.

### AU NIVEAU INTERNATIONAL

Les syndicats agissent et exercent des pressions au niveau international et ils ont donc les moyens et la capacité d'influer sur l'ordre du jour international. Il est possible d'y parvenir en, notamment :

- ✘ S'associant à la CISL pour que les plaintes relatives au non-respect des conventions soient transmises au Comité d'experts de l'OIT ;
- ✘ Soutenant les campagnes organisées par les confédérations nationales pour l'application des conventions de l'OIT et en y participant;
- ✘ Soutenant les confédérations internationales et en faisant pression auprès des institutions internationales pour que les accords commerciaux internationaux ne portent pas atteinte aux droits du travail et aux conditions de travail et que les travailleurs migrants jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs des pays d'accueil ;
- ✘ Veillant à ce que les congrès syndicaux nationaux coopèrent avec la CES et la CISL au respect des conventions internationales et nationales;
- ✘ En élaborant, avec le soutien des confédérations/congrès nationaux, des principes directeurs sur les droits du travail des nouveaux arrivants;

### AU NIVEAU NATIONAL

En tant qu'acteurs essentiels du partenariat social, les syndicats devraient saisir toutes les occasions de réaliser les objectifs d'égalité et de diversité. Là encore, il est possible d'y parvenir en, notamment :

- ✘ Insistant pour le renforcement des législations en matière d'égalité aux fins qu'elles consacrent la promotion du principe d'égalité, qu'elles prévoient des mesures d'action positive et interdisent le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination et de harcèlement ;
- ✘ Améliorant la législation du travail de manière à ce que les principes énoncés obéissent à des normes plus élevées que celles établies par les directives de l'Union européenne et les conventions internationales;
- ✘ Veillant à ce que les migrants et les minorités ethniques jouissent effectivement des mêmes droits que les autres membres de la société ;
- ✘ Procédant à l'évaluation et au contrôle des organes statutaires à la recherche d'un racisme institutionnalisé;
- ✘ Veillant à ce que les droits du travail soient garantis au niveau national à tous les travailleurs, y compris aux membres de minorités ethniques ;
- ✘ Ratifiant et en appliquant les conventions internationales, en particulier la Convention des Nations Unies sur la protection des travailleurs migrants et des membres de leur famille, les conventions fondamentales de l'OIT, en particulier, notamment, la Convention 111 sur la discrimination dans l'emploi ; et en appliquant et soutenant les programmes de l'ONU ;
- ✘ Elaborant des cadres de référence en matière de suivi et de contrôle de l'application de la législation par le dialogue tripartite ou avec les partenaires sociaux ;
- ✘ Prévoyant un mode de financement des campagnes et programmes de lutte contre le racisme dans le marché du travail et sur le lieu de travail ;
- ✘ Facilitant l'accès d'une main-d'oeuvre plus diversifiée à la fonction publique, en réexaminant les critères régissant le niveau d'accès à celle-ci et en définissant les objectifs à atteindre;
- ✘ Garantissant que les travailleurs étrangers puissent adhérer à un syndicat;
- ✘ Reconnaisant les compétences professionnelles des étrangers, élaborant des normes nationales d'évaluation impartiales applicables à diverses professions et en

au cours des réunions, séminaires ou conférences ;

- ✘ Informer toutes les entreprises des politiques du syndicat en matière d'égalité et de lutte contre le racisme.

### **Politiques en faveur de l'égalité**

Les politiques en faveur de l'égalité sont fondamentales à la réalisation des objectifs d'égalité et d'égalité de traitement et au succès du plan d'action. L'adoption d'une politique de ce type constitue un engagement fort en faveur de l'égalité et de la diversité. Les points suivants sont des caractéristiques importantes d'une bonne politique en faveur de l'égalité (un exemple de ce type de politique est présenté à la fin de cette brochure).

- ✘ Une déclaration d'engagement forte de l'entreprise, y compris de ses hauts dirigeants, en faveur de l'égalité.
- ✘ Tous les points évoqués dans la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et la législation y relative devraient être repris.
- ✘ Les domaines dans lesquels une action en faveur de l'égalité devrait être entreprise sont notamment : l'emploi, y compris le recrutement et la promotion, la fourniture de biens et de services.
- ✘ Il faut indiquer clairement que la discrimination, le harcèlement sexuel, le harcèlement et les traitements inéquitables, ne seront pas tolérés par l'organisation et que tout sera fait pour prévenir leur apparition.
- ✘ Des procédures détaillées applicables aux actes de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement, et d'intimidation devraient être élaborées.
- ✘ Des mesures devraient être identifiées pour la promotion de l'égalité et de mesures d'action positive, y compris la diversité et des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.
- ✘ Toutes les politiques en matière d'égalité devraient être intégrées et reliées aux autres politiques du syndicat.

- ✘ Inviter les travailleurs migrants à définir les problèmes spécifiques qu'ils rencontrent pour que ceux-ci puissent faire l'objet des négociations ;
- ✘ Faire participer les membres de minorités culturelles et ethniques au processus de décision des syndicats ;
- ✘ Lancer des campagnes de presse dans les médias des communautés ethniques pour informer les travailleurs migrants de leurs droits en matière d'emploi et de liberté d'association ;
- ✘ Former des alliances et des coalitions avec les ONG en vue d'échanger des informations et des points de vue sur les droits des travailleurs.

### **Communication**

Il est essentiel de bien communiquer si l'on veut que les membres des syndicats connaissent leurs droits mais aussi ce qui est interdit sur le lieu de travail. Pour qu'une bonne politique de communication puisse être appliquée par tous, il convient d'adopter, notamment, les mesures suivantes ;

- ✘ Les textes et le site Internet du syndicat devraient être multilingues ;
- ✘ Faire connaître le syndicat dans la presse ethnique et dans les médias non ethniques;
- ✘ Organiser des campagnes d'affichage contre le racisme pour diffuser le message de tolérance et d'intégration que veut véhiculer le syndicat;
- ✘ Faire connaître, par une déclaration commune ou un article du syndicat, les politiques de lutte contre le racisme et indiquer quels types de comportement ne sont pas tolérés et la sanction dont ils feront l'objet ;
- ✘ Veiller à ce que les réunions soient accessibles à tous, en accordant une attention particulière aux travailleurs en travail posté, qui ont des obligations familiales ou d'autres responsabilités personnelles.
- ✘ La tenue de propos racistes dans les activités syndicales doit être immédiatement condamnée et sanctionnée;
- ✘ Inviter les personnalités éminentes à s'exprimer sur le racisme et l'interculturalisme

créant un registre pour établir des comparaisons;

- ✘ Etablissant un organisme national indépendant chargé de conseiller et d'aider les victimes du racisme et de harcèlement racial et de leur fournir des conseils juridiques ;
- ✘ Lançant une campagne nationale de suivi pour identifier les populations minoritaires, déterminer leur salaire et taux de chômage, et la discrimination dont elles font l'objet, etc.

### **AU NIVEAU DU LIEU DE TRAVAIL**

#### **Programme de partenariat local**

En collaboration avec les employeurs, les syndicats devraient s'efforcer de créer un environnement de travail interculturel et antiraciste qui soit: which

- ✘ Exempt de discrimination et de harcèlement ;
- ✘ Accueillant pour les Noirs, les minorités ethniques et les employés et clients appartenant à la communauté des Gens du voyage;
- ✘ Respectueux de la dignité de chacun;
- ✘ Favorisant activement la pleine égalité des Noirs, des minorités ethniques et des employés et employés potentiels appartenant aux gens du voyage;
- ✘ Adapté à la diversité culturelle et linguistique des employés ;
- ✘ Informé du fait que le racisme n'est pas toléré et sera sanctionné systématiquement.

#### **Avant les négociations;**

- ✘ Vérifier que les équipes de négociation sont représentatives des membres du syndicat, y compris des membres de minorités ethniques ;
- ✘ Encourager les employeurs à adopter des mesures antidiscriminatoires, par exemple en incluant dans les conventions collectives des dispositions sur l'égalité des chances, interdisant la discrimination et favorisant l'intégration ;
- ✘ Attirer l'attention des employeurs sur leurs obligations et responsabilités légales;

## Négocier pour:

- ✦ Que les besoins de tous les membres syndiqués soient satisfaits et que les représentants syndicaux connaissent la nature de ceux-ci, comme par exemple:
  - ✦ Respecter les habitudes alimentaires ou codes vestimentaires des travailleurs ;
  - ✦ Traduire les documents stratégiques dans la langue des travailleurs
- ✦ Que soient élaborées et appliquées des politiques effectives d'égalité sur le lieu de travail qui abordent les questions de discrimination et de harcèlement.
- ✦ Que les employeurs prennent ouvertement position en faveur de l'égalité des chances et se dotent de plans d'action dans ce domaine ;
- ✦ Que les politiques de recrutement encouragent les candidatures de personnes appartenant à des minorités ethniques;
- ✦ Que soient éliminés les obstacles au recrutement tel que les tests arbitraires qui ne sont pas nécessaires à l'emploi concerné ou qui sont culturellement orientés;
- ✦ Que le personnel des ressources humaines et le personnel dirigeant suivent une formation sur la législation du travail et la lutte contre la discrimination;
- ✦ Que les éléments suivants soient négociés et inclus dans les conventions collectives :
  - ✦ Interdiction de la discrimination et protection du principe de l'égalité des chances et de traitement des migrants, des personnes de couleur, des personnes appartenant à des communautés autochtones et à des minorités ethniques;
  - ✦ Offre de formation qualifiante à long terme ;
  - ✦ paiement des congés pour suivre un apprentissage de la langue ;
- ✦ Mesures d'action positive;
- ✦ Congés demandés pour des motifs religieux et culturels ;
- ✦ Procédures de plaintes clairement établies en matière de réparation et d'indemnisation

devraient figurer dans les stratégies syndicales de lutte contre la discrimination et les inégalités.

- ✦ Demander instamment aux gouvernements d'envisager la régularisation des travailleurs sans-papiers;
- ✦ Faire pression en faveur d'une législation protégeant les personnes qui travaillent dans l'économie souterraine ;
- ✦ Collaborer avec les communautés locales pour soutenir et fournir une assistance juridique aux travailleurs sans-papiers ;
- ✦ Inciter les syndicalistes issus du pays d'origine des migrants à organiser des campagnes ciblées de syndicalisation des travailleurs migrants, y compris ceux qui n'ont pas de papiers;
- ✦ Elaborer des politiques claires sur les travailleurs migrants au sein de l'Union européenne;
- ✦ Adopter des principes directeurs pour aider les délégués syndicaux à représenter les travailleurs migrants ;
- ✦ Participer activement à l'élaboration de politiques d'immigration et de migration justes et équitables protégeant les intérêts des travailleurs et de leur famille ;
- ✦ Instaurer une coopération entre les syndicats et les pays d'origine et les pays d'accueil, notamment pour:
  - ✦ Permettre aux travailleurs de conserver leur titre de membre du syndicat lorsqu'ils partent à l'étranger,
  - ✦ Echanger des informations sur la situation du marché du travail et les conditions de travail
  - ✦ Lutter contre les abus commis par les agences de recrutement aux deux extrémités de la procédure.
- ✦ Développer des modules de formation adaptés aux membres de minorités comprenant un apprentissage de la langue du pays d'accueil, des informations sur les syndicats et leurs rôle et fonctions, et sur les droits des personnes appartenant à des groupes minoritaires ;
- ✦ Encourager la participation de tous, y compris des membres de minorités, aux activités du syndicat, notamment les élections ;

## **Délégués syndicaux**

Les délégués syndicaux sont en général le premier point de contact pour les membres qui veulent dénoncer un fait ou former une plainte. Il est par conséquent important que les délégués soient parfaitement informés des politiques et procédures de sanction dans ce domaine et sachent que les exactions dans ce domaine feront l'objet d'une réaction proportionnée, adaptée et immédiate.

Pour pouvoir mener ce rôle effectivement à bien, les délégués syndicaux doivent veiller à;

- ✘ Pouvoir être contactés par tous les membres ;
- ✘ Traiter toutes les plaintes avec le sérieux qu'elles méritent et informer tous les membres que le syndicat a non seulement la volonté de les entendre mais aussi de les défendre.
- ✘ Consulter les membres avant les négociations et les réunions pour garantir que leurs besoins et préoccupations spécifiques seront pris en considération lors des discussions.
- ✘ Examiner avec soin l'incidence de toute nouvelle convention collective sur les termes et conditions d'emploi de tous les membres du syndicat, indépendamment de leur origine nationale ou ethnique.
- ✘ Oeuvrer pour que des dispositions visant à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances figurent dans les accords négociés.
- ✘ Informer tous les membres de la date des réunions afin qu'ils puissent y assister, en accordant une attention particulière à ceux qui effectuent un travail posté, aux travailleurs à temps partiel, aux fêtes religieuses ou aux autres jours fériés observés par les personnes issues d'autres cultures ;
- ✘ Sanctionner les propos et comportements racistes.

## **Travailleurs migrants**

Les travailleurs migrants ont des problèmes spécifiques qui doivent être reconnus et pris en compte. Les mesures recommandées ci-dessous, qui visent à apporter une réponse à certains problèmes rencontrés par les travailleurs migrants sur le lieu de travail,

des victimes du racisme;

- ✘ Enseignement et formation à la lutte contre le racisme et à l'interculturalisme pour tous les travailleurs et le personnel, à tous les niveaux hiérarchiques ;
- ✘ Elaboration de procédures de reconnaissance de l'expertise et du savoir-faire des étrangers ;
- ✘ Insister pour l'adoption d'une législation du travail effectivement proactive, y compris d'une législation sur l'égalité dans l'emploi et sur l'égalité de salaires ; faire en sorte que la charge de la preuve incombe à l'employeur/l'entreprise soupçonnée de discrimination ;
- ✘ Collaboration avec les organisations et/ou les associations de victimes de discriminations à l'élaboration d'une stratégie et d'un programme d'action communs ;
- ✘ Recherche de partenariat avec les employeurs qui luttent contre le racisme sur le lieu de travail ;
- ✘ Elaboration de programmes spécifiques de développement professionnel et de carrière pour les personnes de couleur, les membres de communautés autochtones et de minorités ethniques afin d'améliorer leurs opportunités de promotion à tous les niveaux ;
- ✘ Elaboration de programmes de parrainage, en association avec les syndicalistes, pour aider les migrants, les peuples autochtones, les travailleurs de couleur ou membres de minorités ethniques, à accéder à certains métiers et à certaines professions et au marché du travail en général ; accorder une attention particulière aux femmes et aux jeunes.
- ✘ Appuyer les initiatives en faveur de l'apprentissage linguistique des migrants mais veiller à ce que les employeurs n'utilisent pas la question de la langue pour exercer une discrimination fondée sur la race.
- ✘ Discuter avec les syndicats travaillant dans le domaine des médias de l'incitation à la haine raciale dans les articles traitant de manière non objective des questions d'immigration et élaborer une stratégie de lutte contre cette tendance.

## **AU NIVEAU DES SYNDICATS**

Le racisme existe aussi au sein des syndicats et

peut être le fait d'individus ou être ancré dans les structures ou les pratiques institutionnelles du syndicat. Il se peut également que les syndicats soient confrontés à des obstacles statutaires qui empêchent les minorités ethniques d'y adhérer. Il est important d'identifier ces obstacles et de les éliminer.

Les mesures à prendre à ce niveau doivent s'inspirer des principes d'inclusion, d'ouverture, de respect, et d'éducation :

- ✘ Reconnaître le rôle fondamental des victimes du racisme dans l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation des politiques, stratégies et programmes syndicaux de lutte contre le racisme ;
- ✘ Veiller à ce que les structures du syndicat permettent aux personnes de couleur, migrants, minorités ethniques et peuples indigènes de s'intégrer à tous les niveaux;
- ✘ Renforcer la politique et la structure syndicales en assurant l'intégration de tous ses membres, indépendamment de leur appartenance ethnique ou origine nationale, et leur participation à l'évolution continue du syndicat;
- ✘ Mettre au point et appliquer des programmes d'action positive pour répondre aux problèmes des personnes de couleur, des migrants, des minorités ethniques et des peuples indigènes pour accéder aux fonctions dirigeantes ;
- ✘ Elaborer et mettre en oeuvre des programmes de parrainage en faveur de ceux qui se sentent marginalisés afin de les soutenir et de les intégrer au mouvement syndical;
- ✘ Créer des structures permettant aux groupes traditionnellement sous représentés de se développer, d'élaborer leur propre programme et d'être plus actifs;
- ✘ Adopter une stratégie pour l'égalité (voir le chapitre relatif à la stratégie)
- ✘ Faire en sorte que les statuts des syndicats contiennent une disposition type sur l'égalité;
- ✘ Elaborer des politiques et des programmes de lutte contre le racisme conformes à cette stratégie ;
- ✘ Coopérer avec les organisations antiracistes au niveau local à l'élaboration de nouvelles politiques et pratiques ;

- ✘ Passer régulièrement en revue les politiques et les pratiques en vigueur afin de s'assurer qu'elles contribuent effectivement à la réalisation de l'objectif fixé;
- ✘ Appliquer des mesures d'action positive - y compris en menant un audit interne en matière d'équité - au personnel syndical, aussi bien exécutif qu'administratif ;
- ✘ Veiller à ce que les principes de dignité et de respect soient respectés sur le lieu de travail et que tous les comportements de nature raciste fassent l'objet d'une réponse rapide et proportionnée ;
- ✘ L'éducation est un outil très efficace pour sensibiliser les syndicalistes au problème du racisme et leur en faire prendre conscience. Cela peut consister à :
  - ✘ Adopter des programmes et campagnes spécifiques ;
  - ✘ Aider les membres du syndicat à identifier leurs propres préjugés éventuels et veiller à ce que ces préjugés n'influent pas sur leur comportement ;
  - ✘ Proposer des outils permettant de lutte contre le racisme, la discrimination et le harcèlement au travail ;
  - ✘ Inclure un module de sensibilisation à la lutte contre le racisme dans tous les programmes de formation et d'éducation, les politiques et les activités des syndicats, à tous les niveaux;
- ✘ Concevoir et réaliser des projets, des campagnes et des études sur la lutte contre le racisme ;
- ✘ Créer des mécanismes permettant d'évaluer la participation des membres de groupes minoritaires au syndicat et au travail;
- ✘ Désigner des organes spécifiques de lutte contre le racisme et, le cas échéant, les renforcer, notamment les groupes spéciaux ad-hoc, les comités permanents, et/ou les bureaux spécialisés;
- ✘ Créer un poste de responsable national et un comité national chargé de toutes les questions relatives à l'égalité et à la diversité;