

DÉCLARATION COMMUNE sur la

PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION RACIALE ET DE LA XÉNOPHOBIE ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment la très grande importance qu'ils attachent à la réalisation en Europe d'une société démocratique, pluraliste et solidaire, respectueuse de la dignité de tous les êtres humains. L'élimination de toutes les formes de discrimination raciale¹ et la promotion de l'égalité des chances constituent des valeurs fondamentales de l'héritage commun culturel et des traditions juridiques de tous les États européens.

L'Union européenne et les États qui la composent sont unanimes à condamner le racisme et la xénophobie et se sont engagés à maintes reprises à les éliminer. Cependant, des grands efforts restent à accomplir. La seule protection juridique contre la discrimination raciale n'est pas suffisante en soi pour éliminer les comportements et les sentiments racistes et xénophobes.

Le racisme et la xénophobie constituent une menace grave, non seulement pour la stabilité de la société européenne, mais également pour la bonne marche de l'économie. C'est un problème qui n'est pas limité au monde de travail mais concerne la société dans son ensemble et il est de l'intérêt de chacun et de la responsabilité de tous d'y remédier.

La lutte contre le racisme et la xénophobie est, entre autres, étroitement liée à l'amélioration de la situation générale de l'emploi, aux politiques de migration et d'intégration, notamment en matière d'accès à l'éducation et au logement, ainsi qu'à la lutte contre le travail clandestin. Dans ce contexte, une large part des responsabilités appartient aux pouvoirs publics. Cependant, les partenaires sociaux ont également un rôle déterminant à jouer.

Une série d'expériences existe de longue date, où l'engagement réciproque des partenaires sociaux a permis de réaliser un travail de prévention du racisme et de la xénophobie, ouvrant ainsi la voie à une intégration réussie.

Les partenaires sociaux reconnaissent à la fois la complexité de ce phénomène et l'étendue de ses implications. En adoptant la présente déclaration, ils souhaitent réaffirmer ouvertement, clairement et publiquement leur engagement à participer de façon active à l'effort commun de prévention et de mise en oeuvre d'actions communes contre la discrimination raciale dans la zone d'influence qui leur est propre: le lieu de travail.

¹ Par ce terme on comprend toute distinction, exclusion, restriction ou préférence sur la base de la couleur ou de l'appartenance d'une personne, réelle ou supposée, à une race, à une religion ou à un groupe ethnique ou national, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de traitement en matière d'emploi ou de profession. Cette notion inclut la discrimination directe, c.à.d. le traitement d'une personne de façon moins favorable qu'une autre en raison de sa couleur ou de son appartenance, réelle ou supposée, à une race, à une religion ou à un groupe ethnique ou national. Elle inclut également la discrimination indirecte, c.à.d. les pratiques injustifiées qui, bien qu'applicables à tous, entraînent un désavantage disproportionné pour ces personnes.

Le travail apparaît, en effet, comme un facteur essentiel tant pour la subsistance que pour l'intégration sociale des personnes. Par ailleurs, l'harmonie des relations de travail, la valorisation de tous les talents et l'utilisation de toutes les aptitudes sont autant d'éléments déterminants pour l'efficacité des entreprises. De plus, l'établissement et le développement de relations harmonieuses au sein des entreprises et des organisations peut se révéler un modèle pour la société dans son ensemble et peut jouer un rôle déterminant dans la lutte contre le racisme et la xénophobie.

L'égalité des droits et l'application des législations et des conventions pour tous les travailleurs constitue le principe de base pour une politique de lutte contre le racisme et la xénophobie dans l'entreprise.

La prévention de la discrimination raciale sur le lieu de travail exige également une connaissance approfondie des formes - conscientes ou non - que peuvent prendre les discriminations, directes ou indirectes, puis l'identification et la diffusion des meilleures pratiques adoptées pour prévenir et combattre cette discrimination.

Des discriminations raciales ainsi que des inégalités de traitement sur le lieu du travail surviennent dans diverses circonstances de la vie professionnelle - recrutement, sélection, accès à la formation, attribution du travail, promotion, licenciement, etc. - des migrants, des personnes issues de la migration ou qui appartiennent aux minorités ethniques, raciales ou religieuses¹.

La promotion de l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination raciale présupposent une action d'information, d'orientation et de mise en oeuvre d'actions spécifiques, faisant intervenir de façon active et concertée tous les acteurs, à savoir les employeurs, les travailleurs, les syndicats, les organisations patronales et les services de l'emploi.

L'élaboration et la diffusion de telles politiques, avec des exemples pratiques détaillés fournissant des conseils à toutes personnes concernées, sous forme de recommandations, de guides, de codes de bonne pratique, etc., peuvent contribuer de façon positive à sensibiliser le public aux diverses formes de discrimination, qu'elles soient déclarées ou masquées et, de cette façon, contribuer à une prévention efficace.

La présente déclaration s'appuie sur les expériences d'entreprises et d'organisations qui, à travers l'Union européenne, ont permis de faire progresser la recherche de solutions. Elle énonce les motifs qui ont conduit à de telles actions et propose des mesures qui peuvent être prises au niveau des entreprises et des organisations afin d'éviter les discriminations fondées sur la race, la couleur, la religion ou l'origine ethnique ou nationale.

Les partenaires sociaux réfléchiront aux moyens de mettre en oeuvre les actions proposées dans cette déclaration en fonction de leur situation. Ils veilleront à ce que ces actions n'aient pas pour effet d'accroître la stigmatisation des migrants et des minorités ethniques ou de porter préjudice à leur intégration.

Ils désirent peut-être partager leurs expériences et les leçons qu'ils en ont tirées avec d'autres, en vue d'élaborer de nouveaux modèles de bonnes pratiques.

¹ Compte tenu de la divergence de la terminologie dans certains États européens à cet égard - ainsi que pour des raisons de commodité et de concision - ces termes vont être utilisés indifféremment dans la présente déclaration afin de décrire les personnes qui peuvent être victimes d'une discrimination raciale.

I. POURQUOI AGIR ?

1. Les entreprises et organisations opèrent aujourd'hui dans un environnement pluriculturel avec des consommateurs, des fournisseurs et des salariés d'origines nationales, ethniques et culturelles différentes. Sur les marchés, le succès est de plus en plus subordonné à leur capacité à maximiser le potentiel offert par cette diversité: celles qui y parviennent seront plus compétitives et mieux à même de réagir avec succès aux changements.
2. Pourtant, les économies européennes ne tirent pas profit de toute la valeur qu'offre la diversité de la main-d'oeuvre. Une série d'études dans les États membres ont en effet montré qu'il est plus fréquent que les migrants, les personnes issues de la migration ou qui appartiennent aux minorités ethniques, nationales ou religieuses, se trouvent affectés à des tâches peu ou non qualifiées et qu'ils souffrent du chômage de manière disproportionnée par rapport aux autres. Certaines de ces différences sont parfois dues à la maîtrise inadéquate de la langue ou à des niveaux de formation insuffisants. Toutefois, beaucoup de personnes sont également confrontées à la discrimination raciale, et ce même s'ils ont des qualifications et une expérience similaires. Par ailleurs, l'étendue et les formes de la discrimination varient dans les différents pays, régions et secteurs économiques.
3. Dans le cadre de leurs compétences respectives, les employeurs, les salariés et les organisations qui les représentent ont un intérêt particulier à prévenir les discriminations raciales sur le lieu du travail, qui sont contraires aux bonnes pratiques de gestion et au principe de la solidarité. Les entreprises et organisations reconnaissent leur responsabilité sociale et l'équilibre à assurer entre pratiques d'emploi équitables et exploitation ou gestion.

- **Valoriser pleinement les talents de chacun.** Une entreprise ou organisation composée de groupes différents, possédant toute une gamme d'aptitudes, d'expériences et de compétences, sera plus ouverte aux idées nouvelles et à la richesse des possibilités. Elle aura davantage d'opportunités de renforcer son rôle dans la communauté et d'exploiter pleinement son potentiel commercial et social.
- **Assurer que les décisions et politiques de sélection reposent sur des critères objectifs, et non sur une discrimination, un préjudice ou une présomption inéquitable.** Des critères de sélection qui ne reflètent pas les qualifications et expériences requises pour le poste entraînent des décisions aussi bien inefficaces qu'inéquitables.
- **Rendre l'entreprise attirante.** Même en période de récession, il existe des pénuries de qualifications. Un talent étant une ressource concurrentielle cruciale, les entreprises et organisations doivent donner d'elles-mêmes une image qui incitera les individus à travailler pour elles. Par exemple, des jeunes seront davantage tentés par des employeurs réputés assurer l'égalité des chances.

En outre, les consommateurs et clients préfèrent de plus en plus traiter avec une entreprise qui garantit des pratiques d'emploi équitables à ses fournisseurs et contractants.

- **Se rapprocher des consommateurs et comprendre leurs besoins.** Pour réussir dans les affaires, les chefs d'entreprise ont besoin d'informations exactes et impartiales sur leurs consommateurs existants et potentiels. Une main-d'oeuvre diversifiée est une source potentielle de telles informations, et peut aider l'entreprise à mieux définir ses stratégies de commercialisation ou de fourniture de services.

Une ressource particulièrement importante face à la croissance des minorités ethniques et des marchés internationaux.

- **Opérer avec succès au niveau international.** Les entreprises qui attirent une main-d'oeuvre diversifiée et sont attentives aux compétences, aux talents, à l'expérience et aux contacts de cette main-d'oeuvre sont avantagées au moment d'atteindre et de pénétrer de nouveaux marchés situés dans les pays où leurs salariés possèdent des liens.
- **Eviter les coûts de la discrimination.** En dehors des sanctions prévues par certaines législations nationales, une discrimination raciale peut avoir des répercussions négatives, et notamment: publicité dévalorisante; préjudice pour le développement du personnel; absentéisme plus fréquent; rotation plus rapide du personnel.
- **Maintenir une société stable.** L'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et l'intégration de toutes les communautés dans les stratégies d'ensemble définies de plus en plus par les grandes organisations contribuent à la stabilité d'une société et favorisent son potentiel de forte croissance.

II. QUELLES MESURES ?

4. Cette section présente un éventail de mesures qui, parmi d'autres, ont donné des résultats positifs dans les entreprises et les organisations pour prévenir la discrimination raciale sur le lieu de travail. Ces mesures ne présentent pas de caractère contraignant. Chaque entreprise ou organisation jugera de leur adaptation à sa taille et aux réalités qui lui sont propres, ainsi qu'aux réglementations en vigueur dans sa juridiction nationale.

Politiques et stratégies

5. Les entreprises et organisations qui ont combattu avec succès les discriminations raciales ont souvent commencé par en prendre ouvertement l'engagement. S'agissant de la lutte contre les discriminations raciales, cet engagement peut prendre la forme d'une politique d'égalité de traitement qui pourrait s'articuler autour des principes fondamentaux suivants.
- Dans les domaines de l'emploi et de la formation, nul ne doit être traité moins favorablement qu'un autre en raison de sa couleur ou de son appartenance, réelle ou supposée, à une race, à une religion, ou à un groupe ethnique ou national.
 - Nul ne doit être désavantagé par des pratiques injustifiées, y compris les discriminations déguisées, qui bien qu'appliquées à tous ceux liés à l'organisation, entraînent un désavantage disproportionné pour les individus appartenant à un groupe ethnique précis.
 - Chacun doit connaître les procédures permettant de combattre la discrimination raciale, et nul ne doit être pénalisé pour avoir déposé une plainte y relative.
 - Les personnes appartenant à des minorités raciales, ethniques ou nationales et ayant souffert de discrimination raciale doivent bénéficier, lorsque cela est possible, d'une formation ou d'un encouragement afin de concourir sur un pied d'égalité pour un poste ou une promotion.
6. D'un point de vue pratique et opérationnel, et afin de produire les effets désirés, cet engagement devrait être clairement endossé par le sommet hiérarchique de l'entreprise ou de l'organisation et être relayé à tous les niveaux opérationnels, selon des moyens qui varieront en fonction de la taille et des particularités propres à chacune. Ainsi il peut s'avérer particulièrement utile :
- d'identifier un membre de l'entreprise ou de l'organisation, qui sera plus particulièrement chargé de superviser cette politique et d'informer et d'orienter les salariés quant à ses effets sur leur travail, leurs responsabilités et l'ambiance dans l'entreprise;
 - d'impliquer les représentants des travailleurs, des minorités ethniques et des comités d'entreprise dans l'élaboration et la mise en oeuvre de cette politique;
 - de mettre en place, lorsque la taille de l'entreprise ou de l'organisation le permet et le justifie, un plan d'action précis reprenant les objectifs à réaliser ainsi que les moyens d'évaluation des progrès accomplis.

Sélection et recrutement

7. Une analyse des procédures de sélection et de recrutement peut faire apparaître des sources de discriminations qui ont pour effet de priver l'entreprise ou l'organisation de talents et de capacités potentiels. Les propositions qui suivent ont pour objet d'optimiser le recrutement et, par conséquent, les chances pour l'employeur de trouver les candidats les plus aptes à remplir les postes visés. Elles relèvent toutes de l'application d'une bonne politique de recrutement.

8. *Elargir les sources de recrutement*

- lorsque l'emploi visé fait l'objet d'une publication, veiller à mentionner expressément l'engagement de l'entreprise ou organisation à assurer l'égalité des chances et de traitement, de manière à motiver les candidats issus des minorités à présenter leur candidature;
- envisager, dans la mesure du possible, d'élargir la diffusion des offres d'emploi à des publications qui sont lues par les minorités ethniques et les personnes issues de l'immigration;
- utiliser des services de l'emploi et des bureaux de placement qui desservent une zone multi-culturelle.

9. *S'attacher à la qualification et aux aptitudes des candidats*

- veiller à ce que les profils d'emploi ne contiennent pas de critères qui ne correspondent pas aux qualifications requises pour la fonction concernée;
- veiller à sensibiliser les responsables des entretiens aux problèmes de discrimination raciale et à leurs conséquences négatives;
- ne pas exclure a priori et sans examen attentif les qualifications ou expériences acquises dans d'autres pays;
- ne pas imposer un degré de maîtrise, écrit et oral, de la (ou des) langue(s) nationale(s) sans rapport avec les fonctions à accomplir.

10. *Tests de sélection*

- Eviter que les tests de sélection ne contiennent des matières spécifiquement rattachées à une culture ou des sujets de culture générale qui risquent de désorienter les candidats appartenant à des minorités ethniques, sauf bien sûr lorsque ces matières font partie des qualifications requises pour l'emploi visé;
- Les tests d'aptitudes doivent être appliqués de manière cohérente et être basés seulement sur le rendement effectif du travailleur. Des considérations similaires s'appliquent aussi en ce qui concerne les procédures de promotion.

11. *Entretien*

- Veiller à ce que les personnes responsables des entretiens préalables à l'embauche soient sensibilisées au problème et qu'elles soient préparées à recevoir des candidats de diverses origines;

- Veiller attentivement à ce qu'elles ne considèrent pas les candidats avec un préjugé injustifié du fait de leurs origines, par exemple de leur accent, sans rapport avec leurs aptitudes à effectuer le travail en cause;

12. *Affectations et promotions*

- Veiller à ce que, dans le cadre d'offres d'emploi et des procédures de formation ou de promotion au sein d'une organisation, les postulants soient sélectionnés en fonction de critères uniformes relevant des aptitudes professionnelles des candidats, appliqués de manière cohérente, et que l'accès à ces possibilités ne soit pas inutilement restreint, par exemple du fait d'accords collectifs.

Formation et développement

13. La formation peut être une condition préalable majeure du succès d'une entreprise ou d'une organisation et du succès de la prévention de la discrimination raciale. Dans certains cas, des entreprises ou organisations pourraient souhaiter, dans la mesure où la législation nationale ou les accords collectifs l'autorisent, offrir aux groupes sous représentés des programmes spéciaux de formation ou des possibilités d'acquérir une expérience de travail. Les mesures de formation et de développement telles que celles qui suivent, relèvent de la responsabilité partagée des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

Mesures destinées aux travailleurs

14. Lorsqu'un nombre plus élevé de candidats appartenant à des minorités ethniques ou nationales ne satisfait pas aux critères de recrutement, organiser des cours de formation pré-professionnelle pour les préparer aux tests de sélection et aux entrevues. Offrir une expérience en milieu professionnel, appuyée par des formateurs, peut encourager les candidats à prendre en considération des domaines généralement inexplorés.
15. Pour certains salariés dont la connaissance des langues nationales est limitée, il peut être envisagé d'offrir une formation destinée à surmonter les difficultés linguistiques afin de favoriser leur intégration dans l'entreprise et de développer leur potentiel.
16. S'il existe des travailleurs qui ne possèdent qu'une connaissance limitée de la langue prédominante, faire les démarches nécessaires pour améliorer la communication en assurant la compréhension des informations en général et de celles relatives à la sécurité en particulier. Cette mesure peut être réalisée parallèlement à la formation professionnelle continue.
17. Il peut être utile d'assurer que les possibilités de formation appropriées soient connues de tous ceux qui peuvent en tirer profit, et que personne n'en soit arbitrairement exclue. Il peut être également utile d'aider les travailleurs appartenant aux minorités ethniques ou nationales de s'informer sur les possibilités de formation, et particulièrement celles qui les aideraient à progresser dans les emplois où ils sont sous représentés.
18. Offrir une formation "sur mesure" permettant d'acquérir les aptitudes et les compétences professionnelles spécifiques requises sur les lieux de travail où un nombre limité de personnes issues de minorités ethniques et de l'immigration exercent cet emploi. Il peut exister des possibilités de contact et de collaboration avec d'autres employeurs ou avec des organismes de formation ainsi que des organismes subventionnés par l'État.

Mesures destinées aux responsables

19. Les responsables et les principaux décideurs tels que le personnel chargé du recrutement, de l'affectation du personnel et des questions disciplinaires devraient, si nécessaire, être sensibilisés à appliquer une politique d'égalité des chances et de traitement.
20. Veiller à ce que les cadres moyens et les représentants des travailleurs et des comités d'entreprise soient à même d'assurer une bonne mise en oeuvre de cette politique.
21. Veiller à ce que les responsables soient également sensibilisés à une approche interculturelle, qu'ils soient pleinement informés et apportent leur soutien à cette politique et que le personnel à tous les niveaux sache comment se comporter vis-à-vis de collègues appartenant à un groupe racial, ethnique ou national différent.

Traitement des actes discriminatoires

22. Pour une lutte efficace contre la discrimination raciale, des procédures formelles peuvent s'avérer nécessaires afin de protéger les plaignants et ceux qui font l'objet de telles plaintes. Les entreprises et organisations doivent veiller à ce que ces procédures soient connues et comprises des cadres, directeurs et salariés. Si nécessaire, certains actes peuvent être expressément proscrits par des règles disciplinaires.
23. Les actes de discrimination raciale, la pression exercée ou le comportement induisant à la discrimination, l'abus ou le harcèlement à caractère racial et la victimisation des personnes discriminées devraient être considérés comme une infraction grave aux règles disciplinaires.
24. Les directeurs devraient être conscients des diverses formes de discrimination et de l'offense que peuvent constituer certains actes.
25. Lorsqu'ils envisagent de prendre des mesures disciplinaires contre un travailleur, les responsables doivent examiner si des provocations à caractère racial, des difficultés de communication ou des différences de comportement culturel ont affecté sa conduite.
26. Il convient de veiller à ce qu'une procédure disciplinaire soit établie par écrit. Elle doit être portée à la connaissance des travailleurs et les plaintes pour discrimination raciale doivent être traitées avec rapidité.
27. Le personnel chargé de régler les différends doit être capable de reconnaître les aspects subtils de la discrimination raciale et être sensible à ses effets sur les victimes. Ce personnel devra également faire preuve de sa compétence à conseiller celles-ci.

Traitement des licenciements et suppressions d'emplois

28. Il convient d'assurer que l'appartenance à un groupe ethnique ne constitue pas un critère pour les licenciements et les suppressions d'emplois.

Respect des différences culturelles et religieuses

29. Afin de répondre aux besoins d'une main-d'oeuvre diversifiée, il peut être utile de se pencher et de tenir compte des besoins spécifiques, culturels ou religieux de certains groupes dans la mesure où ces besoins peuvent être intégrés dans l'organisation du travail.

III. CONCLUSION

Evaluation dans les entreprises et dans les organisations

30. Bien sûr, une mise en oeuvre réussie de la politique d'égalité des chances et de traitement implique une évaluation. Celle-ci, pour être efficace et conséquente, devrait inclure suivi, mesure et analyse, dans les limites autorisées par les législations nationales, et éventuellement une étude sur la perception qu'ont les salariés de l'efficacité de la politique mise en oeuvre. Une telle évaluation prendra des formes très différentes selon la taille et les particularités propres à chaque entreprise ou organisation. Les points qui suivent reprennent différentes pistes possibles permettant d'évaluer les progrès réalisés.
- Surveiller les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du plan d'égalité des chances et de traitement et identifier également les lacunes dans la mise en oeuvre de ces objectifs.
 - Procéder à une analyse initiale des compétences requises pour la main d'oeuvre. Si des nouvelles compétences sont requises, rechercher la main d'oeuvre adéquate sans tenir compte de la race, religion ou de l'origine ethnique ou nationale des personnes.
 - Procéder à une analyse initiale de la main-d'oeuvre de tous les groupes représentés et comparer les proportions avec la zone de recrutement, à chaque niveau ou type de travail et dans chaque département. Identifier les postes occupés par un nombre limité de personnes appartenant à un groupe racial, ethnique ou national particulier. Contrôler les modifications de cette répartition dans le temps.
 - Relever, si possible, la proportion de personnes appartenant à des groupes raciaux, ethniques et nationaux, y compris les groupes majoritaires qui sollicitent un emploi et sont recrutés ou bénéficient d'une promotion. Comparer les taux de réussite de chaque groupe afin d'établir si les candidats issus d'un groupe minoritaire racial ou ethnique présentent des taux d'échecs disproportionnés.
 - Des informations sur l'origine raciale et ethnique des candidats et sur la répartition de la main-d'oeuvre indiquant une nette sous-représentation ou des taux de réussite nettement inférieurs contribuent à révéler l'existence éventuelle de barrières à l'égalité des chances. Cette procédure sert de base à une modification des usages qui conduit, par exemple, à l'encouragement des minorités ethniques à solliciter un emploi. D'autres changements possibles peuvent inclure une formation permettant au personnel d'améliorer ses aptitudes d'évaluation, ainsi qu'une formation destinée à satisfaire les besoins identifiés dans l'analyse des barrières dont sont victimes les personnes sous-représentées.
 - Il est nécessaire que les résultats de l'évaluation soient discutés entre les partenaires sociaux et, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs, le personnel appartenant aux minorités ethniques ou les autorités locales.

Actions des partenaires sociaux

31. Les partenaires sociaux s'attacheront à sensibiliser leurs affiliés sur cette question dans les limites de leurs compétences respectives et à promouvoir la mise en oeuvre d'actions contre la discrimination raciale dans la zone d'influence qui leur est propre: le lieu de travail.

32. A ce jour, on relève le succès d'un bon nombre d'expériences consistant à insérer dans les conventions collectives, à différents niveaux, des clauses volontaires contre la discrimination raciale et pour la promotion de l'égalité des chances sur le lieu de travail. Cela peut être une voie à suivre en fonction des pratiques nationales.
-