**SESSION 4 : Outils de construction pour Labour INT.**

**GROUPE 3 : AU TRAVAIL. Comme les partenaires sociaux peuvent-ils coopérer pour identifier et supprimer les barrières sur le lieu de travail ?**



**Note contextuelle (rédigée par l’OIT-Bruxelles)**

1. **Le dialogue social comme outil permettant d’identifier les obstacles à une intégration harmonieuse des réfugiés et des personnes ayant un statut de protection subsidiaire**

Tant l’OIT que l’UE promeuvent les principes de la non-discrimination et de l’égalité de traitement sur le lieu de travail dans leurs instruments juridiques et leurs recommandations politiques. Ces principes sont jugés indispensables pour l’intégration harmonieuse sur le lieu de travail des réfugiés et des personnes ayant un statut de protection subsidiaire. Toutefois, au-delà de ces obligations légales, encourager la diversité culturelle sur le lieu de travail et donner à tous la même chance, n’est pas toujours un processus aisé.

Cela peut exiger d’avoir à surmonter les préjugés et stéréotypes de manière à veiller à ce que tous les travailleurs, quelle que soit leur origine, puissent réaliser pleinement leur potentiel et collaborer avec leurs pairs en toute bonne entente. De plus, les réfugiés et les personnes ayant un statut de protection subsidiaire peuvent avoir des besoins spécifiques, notamment en ce qui concerne l’acquisition des aptitudes et compétences relationnelles et générales. Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans cette entreprise par leur dialogue structuré.

Recueillir des informations en matière de diversité sur le lieu travail tant des réfugiés que des salariés locaux permettrait d’identifier les éventuels obstacles à une intégration harmonieuse. Les syndicats et la direction peuvent récolter ces informations ensemble ou séparément. Les sujets éventuels à couvrir pourraient inclure:

* Des données statistiques sur la composition actuelle de la main-d’œuvre. Un profil ethnique de la main-d’œuvre indique où les réfugiés et les personnes ayant un statut de protection subsidiaire travaillent dans l’organisation et sert de référence permettant de mesurer le progrès.
* L’attitude du personnel vis-à-vis des réfugiés et des personnes ayant un statut de protection subsidiaire et l’existence de stéréotypes et/ou de préjugés, tant parmi les travailleurs locaux que les réfugiés.
* L’existence de besoins religieux ou culturels spécifiques chez les réfugiés et les personnes ayant un statut de protection subsidiaire (exigences diététiques, traditions religieuses, habillement, etc.).
* Le niveau de compréhension de la langue locale.
* Le style de langage utilisé dans les interactions avec les collègues et/ou les supérieurs, tant par les travailleurs locaux que les réfugiés.
* L’évaluation en cours d’emploi des aptitudes et compétences des réfugiés ou personnes ayant un statut de protection subsidiaire.

Si l’on veut que leur intégration sur le marché du travail soit harmonieuse, il faut s’assurer que les réfugiés bénéficient d’une égalité de traitement et de chances lors du recrutement et pour les promotions. Le dialogue social peut aider à garantir que les politiques sur le lieu de travail soutiennent la diversité parmi la main-d’œuvre. Le dialogue social peut aider à:

* éliminer les exigences en matière de tests qui ne sont pas nécessaires pour l’emploi,
* vérifier les pratiques d’interviews qui pourraient être (culturellement) biaisées,
* reconnaître les certificats (étrangers), l’apprentissage antérieur et l’expérience de travail,
* vérifier les procédures de recrutement pour éviter tout traitement discriminatoire,
* vérifier les procédures de promotion pour éviter tout traitement discriminatoire,
* inclure des réfugiés et des personnes ayant un statut de protection subsidiaire dans les jurys de sélection,
* vérifier les politiques de formation pour garantir l’égalité des chances,
* établir des mécanismes de discrimination positive pour soutenir les groupes désavantagés.

Il est indispensable de faciliter la validation des aptitudes et la reconnaissance des qualifications pour s’assurer que les aptitudes des individus soient utilisées au maximum. C’est particulièrement important lorsqu’il s’agit de réfugiés, qui ne disposent pas forcément de documents établissant leur formation et qualifications antérieures, ont dû interrompre leur éducation ou n’ont pas participé à une éducation traditionnelle. Au niveau du lieu travail, les initiatives visant à améliorer l’employabilité des réfugiés pourraient comprendre :

* La reconnaissance en cours d’emploi des compétences et des qualifications informelles, ce qui permettra de définir les autres besoins en matière de formation,
* La combinaison de formations linguistiques et techniques en cours d’emploi,
* L’organisation de formations aux compétences relationnelles adaptées au contexte culturel des réfugiés et des personnes ayant un statut de protection et à leur bénéfice,
* Établir des périodes pré-emploi limitées dans le temps ou des périodes de préparation à l’emploi,
* Créer et/ou développer des centres d’apprentissage sur le lieu de travail,
* Prévoir des congés payés pour que les travailleurs puissent se former.

1. **Outils à développer sur le lieu travail par les partenaires sociaux pour supprimer les barrières**

Sur la base des expériences se déroulant dans les États membres de l’UE, les partenaires sociaux pourraient concevoir et développer les outils suivants :

* **Des plans d’intégration** couvrant la non-discrimination, l’intégration harmonieuse et la promotion de la diversité sur le lieu de travail. Ces plans devraient inclure des produits concrets, être régulièrement contrôlés et évalués en ce qui concerne leur capacité à atteindre leurs objectifs. De tels plans octroieraient des responsabilités pour faire en sorte que tous les cadres et tous les salariés sachent ce qu’on attend d’eux. Ils devraient être soutenus par les cadres supérieurs et clairement communiqués à tous les salariés afin d’entretenir un climat social positif sur le lieu de travail.
* **Des instruments de convention collective :** lespartenaires sociaux peuvent contribuer considérablement à l’intégration harmonieuse en incluant dans les conventions collectives de travail des préoccupations communes et les actions pour les appréhender. L’inclusion d’un langage spécifique sur l’anti-discrimination et la promotion de l’égalité des chances pour tous sont devenues de plus en plus fréquents dans toute l’Europe occidentale dans les accords entre employeurs et salariés. Il est essentiel que des représentants des réfugiés bien préparés prennent part au processus de convention collective.
* **Des campagnes** plaidant pour l’égalité de traitement et l’élimination des stéréotypes et/ou des préjugés se sont avérées être des outils utiles. Les syndicats mènent ordinairement des campagnes pour lutter contre les comportements xénophobes sur le lieu travail. Les syndicats organisent souvent des activités de sensibilisatio pour veiller à ce que les travailleurs venus d’un contexte culturel différent soient conscients de leurs droits. Dans certains cas, ces campagnes sont organisées à l’initiative tant des salariés que de la direction.
* **Des séances de formation,** tant pour les travailleurs locaux que pour les réfugiés peuvent faciliter l’intégration harmonieuse des salariés venus d’un contexte culturel différent et la gestion d’une main-d’œuvre diversifiée. La séance de formation doit donner des informations sur les droits et les obligations de tous les travailleurs, la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail et les avantages d’une main-d’œuvre diversifiée. La formation doit aussi viser à éliminer les pratiques négatives en matière de stéréotypes et de discrimination.
* **Des mécanismes de recours** sont importants pour assurer la mise en œuvre des politiques en matière d’égalité de traitement et de gestion de la diversité. Les procédures doivent être mises en place pour gérer les accusations de discrimination ou de harcèlement discriminatoire sur le lieu de travail. La mise en place de systèmes d’ « alerte précoce » ou de renvoi avec entretiens consultatifs peut aider à résoudre les problèmes liés à la discrimination dès leur apparition. D’autres possibilités sont les sonneurs d’alertes et l’instauration de mesures disciplinaires contre le racisme et la discrimination dans l’organisation.

L’action de Labour INT la plus proche du lieu de travail est le projet DGB Bildungswerk.

**Résultats du groupe de travail**

|  |  |
| --- | --- |
| Identifiez 2 recommandations pour préparer le lieu de travail à inclure les populations réfugiées. |  |
| Identifiez 2 priorités pour des actions nationales de Labour INT et pouvant être mises en œuvre lors de réunions au niveau national |  |