



MigrAID

MATÉRIEL D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELS

AMÉLIORER LES COMPÉTENCES ET LES
CAPACITÉS DES PARTENAIRES EN MATIÈRE DE
DIVERSITÉ ETHNIQUE



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION..... | 4 |
| SUJET N°1 : LA QUESTION DE LA DIVERSITÉ ET DE LA DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL : DÉFINITIONS ET CLARIFICATIONS CONCEPTUELLES | 5 |
| 1.1 : Introduction | 6 |
| 1.2 : Qualité au travail..... | 6 |
| 1.3 : Différence et distinctions | 7 |
| 1.4 : Discrimination Multiple - Discrimination Directe/Indirecte – Les situations sur le lieu de travail où la discrimination se produit | 9 |
| 1.5: Harcèlement et victimisation en tant que formes particulières de discrimination..... | 11 |
| SUJET 2 : POLITIQUES EUROPÉENNES ET CADRE INSTITUTIONNEL EUROPÉEN PAR LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ SUR LES MARCHÉS DE TRAVAIL EUROPÉEN | 13 |
| 2.1 : Introduction | 14 |
| 2.2 : UE et la discrimination sur le marché du travail | 14 |
| 2.3 : Directives européennes et discrimination sur le marché du travail -Les directives sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes | 15 |
| 2.4 : Directives européennes et discrimination – Indications faisant référence aux discriminations.. | 16 |
| 2.5 : Décisions sur la discrimination dans l'UE..... | 17 |
| 2.6 : La contribution de la Cour de justice de l'UE et la Cour européenne des droits de l'homme au combat contre la discrimination | 18 |
| 2.7 : Cadre international (institutionnel) de lutte contre la discrimination sur le marché du travail . | 19 |
| SUJET N° 3 : CADRE INSTITUTIONNEL NATIONAL ET INITIATIVES DES ACTEURS NATIONAUX EN RELATION AVEC LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ..... | 21 |
| 3.1: Politiques et initiatives en matière discrimination sur le marché du travail au niveau national .. | 21 |
| SUJET N°4 : LA CONTRIBUTION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA QUESTION DE LA DIVERSITÉ ET LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET DANS LE CONTEXTE EUROPEEN INTERNATIONAL..... | 42 |
| 4.1 : Introduction | 43 |
| 4.2 : Les partenaires sociaux européens et le dialogue social européen aux niveaux intersectoriels et sectoriel..... | 43 |
| 4.3 : Les initiatives et les actions des organisations syndicales et patronales européennes sur la discrimination et la diversité au travail..... | 44 |
| 4.4: Le rôle du Comité économique et social européen..... | 45 |
| 4.5: Implication des partenaires sociaux dans l'intégration des migrants sur le marché du travail | 46 |
| SUJET N° 5: COMPÉTENCE ET CAPACITÉS EN MATIÈRE DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ET DE NÉGOCIATION..... | 51 |
| 5.1 : Introduction | 52 |
| 5.2: Diversité dans les entreprises et gestion de la diversité | 52 |

| | |
|--|-----------|
| 5.3 : Chartes de la diversité..... | 53 |
| 5. 4 : Gestion de la diversité dans les petites et moyennes entreprises | 54 |
| <i>Développez de solides systèmes communication interne.....</i> | <i>57</i> |
| SUJET N°6 : EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES DANS LA GESTION DE LA DIVERSITE DE LA ZONE EUROPÉENNE..... | 61 |
| 6.1 : Introduction | 62 |
| 6.2 : Les défis de la gestion de la diversité..... | 62 |
| 6.3 : Responsabilité Sociale des Entreprises et Gestion de la Diversité | 72 |
| 6.4 : Exemples de bonnes pratiques dans les entreprises européennes..... | 72 |
| Bibliographie..... | 76 |

Mi

Préparé par :

L'Institut de travail de la Confédération Générale des Travailleurs Grecs (INE/GSEE), Grèce

En collaboration avec les organisations suivantes :

- Cyprus labour Institute of the Pancyprian Federation of Labour (INEK-PEO)
- L'Institut du travail chypriote de la federation du travail (INEK-PEO)
- Action pour l'égalité, le soutien, l'antiracisme (KISA), Chypre
- L'Institut des petites entreprises de la Confédération hellénique des artisans et commerçants (IME/GSEVEE), Grèce
- Université Delgi Studi de Milan (UNIMI), Italie
- Société Enaip Veneto (ENAIIP Veneto I.S.), Italie
- Iriv Conseil, France
- Videnscenter pour l'intégration (VIFIN), Danemark



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Mi

INTRODUCTION

MigrAID est un projet qui s'inscrit dans le programme Erasmus + mettant l'accent sur l'intégration des personnes ayant des origines ethniques différentes sur le marché du travail.

L'augmentation croissante d'immigrants et de réfugiés des pays tiers en Europe, ainsi que la migration interne continue des citoyens européens d'un État membre à un autre, ont conduit à la diversité ethnique des forces de travail européennes.

Dans ce contexte, la gestion de la diversité ethnique et l'intégration des migrants dans la population active représente un défi majeur pour l'UE. Il existe toujours des inégalités ethniques persistantes au sein du personnel et un manque de sensibilisation à l'égalité de la part de nombreux employeurs et employés.

Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important dans ce domaine en encourageant la sensibilisation aux inégalités et les discriminations ethniques ainsi qu'en approuvant les actions et approches encourageant l'intégration.

Par conséquent, ce manuel vise à faciliter la formation des partenaires sociaux sur les problèmes de diversité sur le lieu de travail (et en particulier dans les Petites et Moyennes Entreprises), en mettant l'accent sur l'ethnicité.

Ce manuel aborde différents aspects à ce sujet. Plus spécifiquement, il aborde la question de la diversité, la discrimination sur le lieu de travail et analyse les politiques européennes et nationales avec le cadre pertinent concernant la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité sur le marché du travail. En outre, il décrit la contribution des partenaires sociaux au niveau européen et national et vise à renforcer les compétences et les capacités de gestion et de négociation de la diversité en proposant des exemples pertinents de bonnes pratiques.

De plus, il vise à proposer à ses lecteurs une sensibilisation des connaissances et des compétences qui peuvent les aider à faire face à des questions pertinentes (diversité, gestion des conflits, éducation interculturelle et ethnique au travail).

Les partenaires sociaux représentant les employés (syndicats), les chefs d'entreprise, les syndicats d'employeurs peuvent être les bénéficiaires immédiats de ce manuel, qui peuvent par la suite, jouer le rôle de multiplicateur.

MigrAID

SUJET N°1 : LA QUESTION DE LA DIVERSITÉ ET DE LA

DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL : DÉFINITIONS ET CLARIFICATIONS CONCEPTUELLES

OBJET

L'objet de cette première section est d'aider les participants à se familiariser avec les concepts de diversité et discrimination sur le lieu de travail, de leur permettre de distinguer les comportements discriminatoires et de prendre conscience du besoin de les limiter et de les combattre.

MOTS-CLÉS

Discrimination au travail : Elle comprend tous les comportements, pratiques et perceptions favorisant des comportements inégaux sur le lieu de travail, contre une ou plusieurs personnes, en les ciblant sur la bases de leurs comportements.

Diversité au travail : Créer un environnement inclusif sur le lieu de travail, y compris en recrutant des personnes ayant un large éventail de caractéristiques et d'expériences, et créer un environnement respectueux dans lequel les caractéristiques de chaque individu seront acceptées et adoptées, dans lequel chacun aura l'opportunité d'atteindre son potentiel.

Discrimination institutionnelle : Le terme de « discrimination institutionnelle » fait référence à tous les actes et/ou mesures et/ou politiques et/ou exclusions oppressifs négatifs imposés par les institutions et services gouvernementaux, médias, entreprises privées, organisations, etc. sur les personnes, basés sur l'origine ethnique, la couleur de la peau, la langue, la religion, les antécédents migratoires, le genre, la sexualité, le handicap, l'âge, etc.

Qualité de travail : Elle désigne à la fois aux circonstances objectives et aux données, ainsi qu'aux perceptions subjectives des personnes constituant les paramètres qualitatifs des conditions de travail.

Processus de travail : Le processus comprenant les activités et les relations a lieu à partir du moment où une personne intègre son lieu de travail jusqu'à ce qu'elle le quitte. Il peut également inclure d'autres activités/relations liées au travail même si elles n'ont pas lieu durant les heures de travail et/ou sur le lieu de travail.

Harcèlement : Pratiques, attitudes and comportements affectant négativement une personne, en particulier quand ils visent une personne appartenant à un groupe protégé. Le harcèlement peut conduire à des sentiments de détresse, d'intimidation et d'hostilité.

RÉSULTATS ATTENDUS

À la fin de l'étude de la première section, les participants seront en mesure de :

- ✓ Mieux comprendre et respecter la diversité
- ✓ Détecter toute discrimination envers ses collègues sur le lieu de travail
- ✓ Promouvoir plus consciemment l'égalité
- ✓ Respect l'unicité de chacun
- ✓ Être plus ouvert au travail de groupe
- ✓ Travailler plus efficacement avec ses collègues
- ✓ Renforcer leurs compétences sociales (discrétion et tolérance)

Victimisation : *Il s'agit d'attitudes de harcèlement et de traitement inégal.*

1.1 : Introduction

La section 1 étudie les questions liées à la diversité et la discrimination au travail. Dans un premier temps nous verrons le concept d'égalité au sens le plus large, suivi de la présentation des principales formes de discrimination rencontrées au travail. Dans un second temps, nous aborderons les questions spécifiques telles que la distinction entre discrimination directe et indirecte, le concept de discrimination multiple, etc. Enfin, nous examinerons également les différents comportements liés à la discrimination tels que le harcèlement (psychologique) et la victimisation.

1.2 : Qualité au travail

La prévention et la lutte contre la discrimination au travail ainsi que le respect de la diversité sont considérés comme des facteurs déterminants dans l'évaluation de la qualité au travail. En Europe, aborder la qualité au travail et l'emploi est lié aux changements de politique d'emploi au niveau européen, mettant l'accent sur la création d'un plus grand nombre d'emplois et de meilleure qualité.

Dans un contexte européen, la qualité du travail est perçue comme un concept multidimensionnel prenant en compte les caractéristiques objectives de l'emploi, les caractéristiques individuelles des employés, les liens entre les caractéristiques individuelles des travailleurs et les prérequis du poste et, finalement, la perception subjective de ces caractéristiques par les travailleurs (satisfaction au travail).

Une large perception de la qualité au travail (et de l'emploi) donne lieu aux conclusions suivantes :

Premièrement, un critère pour mesurer la qualité au travail n'est pas suffisant et davantage d'indicateurs sont nécessaires.

Dix indicateurs ont été proposés par la Commission Européenne concernant à la fois un environnement plus large du lieu de travail et des caractéristiques spécifiques du poste : la qualité inhérente du poste, sa spécialisation, l'apprentissage tout au long de la vie et le développement de sa carrière, l'égalité des genres, santé et sécurité au travail, flexibilité, intégration et accès au marché du travail, organisation du travail et l'équilibre travail-vie, dialogue social et participation sur le marché du travail, polymorphisme et lutte contre la discrimination, l'ensemble des performances économiques et la productivité.

Dans un second temps, outre certains indicateurs objectifs et spécifiques, l'évaluation subjective par les travailleurs eux-mêmes, en d'autres mots, leur satisfaction ou non vis-à-vis de leur travail, joue

un rôle tout aussi important. Cela est dû au fait que la satisfaction au travail peut affecter le comportement au travail (productivité, absentéisme, etc.) (Cabrita et Perista, 2006).

1.3 : Différence et distinctions

Le concept d'altérité ou de diversité fait référence au statut de « qualité » de l'autre. L'altérité est également l'état dans lequel une personne reconnaît son unicité/diversité par rapport aux autres personnes.

Ce concept implique la reconnaissance, l'acceptation et le respect : « Cela signifie comprendre que chaque individu est unique et reconnaît nos différences individuelles. Ces différences peuvent se développer autour de différentes dimensions de la personnalité faisant référence à la race, l'ethnicité, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, l'âge, les capacités physiques, linguistiques, religieuses et politiques, croyances politiques ou autres idéologies¹».

Quelque chose de similaire se produit également dans le domaine du travail et de l'emploi, où l'hétérogénéité indique des différences et des similarités entre les individus sur la base des caractéristiques ci-dessus :

En règle générale, nous pourrions dire que la discrimination implique stéréotypes et préjugés, attitudes et comportements, pratiques formelles et informelles, des arrangements et ainsi de suite. Il en résulte un traitement moins favorable des individus en raison de certaines de leurs caractéristiques. Sur la base de différentes définitions relatives à la discrimination au travail, les principales raisons de discrimination sont les suivantes² :

Racisme : La *discrimination raciale* s'exerce à cause des perceptions et des attitudes racistes et s'en prend à des victimes en fonction de leur race et/ou origine ethnique perçue, origines migratoires et/ou ethnique, couleur de la peau, langue, etc. Elle affecte généralement les personnes appartenant ou apparaissant comme appartenant à des minorités ethniques, des personnes de couleur, des réfugiés, des migrants, y compris des migrants de « seconde ou troisième génération » qui, bien qu'ils puissent avoir la nationalité de l'État qui les accueille, peuvent toujours être victimes de discrimination. Par exemple sur la base de leur apparence ou leur nom. Au sein de cette catégorie de discrimination, au moins dans la zone européenne, l'accent est mis sur la discrimination contre les Roms.

¹ <http://www.i-red.eu/?i=institute.el.glossary#Διαφορετικότητα>

² http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm

Sexisme : Le sexisme désigne la discrimination exercée à cause de perceptions et attitudes misogynes. Les responsables s'en prennent aux victimes en fonction de leur perception de l'identité de genre, y compris les caractéristiques physiques et leurs perceptions sociales. La première catégorie fait référence par exemple aux conditions souvent imposées en rapport avec l'occupation d'un emploi, tel qu'une taille ou poids minimum, qui ne sont pas essentiels pour l'exécution des tâches prévues et n'affectent pas la performance au travail. La deuxième catégorie peut concerner la discrimination fondée sur la situation maritale et/ou la maternité. De plus, les discriminations de genre incluent et ne sont pas limitées à engager des personnes d'un genre spécifique pour remplir un poste ou excluant des personnes d'un genre spécifique. Il est important de relever que le sexisme implique souvent le harcèlement/la violence sexuelle. Enfin, le sexisme peut affecter les femmes, les personnes transsexuelles ou non-binaires ou encore, toute personne ne s'identifiant pas ou ne se considérant pas comme un homme.

Discrimination religieuse : La discrimination religieuse comprend toutes les formes de mauvais traitement fondées sur des croyances religieuses exprimées par des individus ou en raison de leur participation à des groupes religieux. Elle comprend également la discrimination contre des personnes n'appartenant pas à un groupe religieux particulier et/ou s'identifiant comme athées. La discrimination religieuse peut aussi également viser les groupes d'individus qui (semblent perçus) comme appartenant à une minorité religieuse dans un contexte national particulier.

Dans certains cas, il peut y avoir des raisons légitimes de limiter la liberté et les droits religieux des individus sur le lieu de travail. Par exemple, une religion peut déclarer un jour de repos autre que celui imposé prescrit par la loi ou imposer un type particulier de vêtement qui pourrait s'avérer incompatible avec les normes de sécurité spécifiques. Cependant, il doit être clair que personne ne devrait être forcé à porter ou non un type de vêtement particulier pour des raisons autre que des normes de sécurité.

Discrimination politique : La discrimination politique fait référence à la discrimination contre une personne en raison de son appartenance/affiliation (perçue) à un parti politique/des idées politiques/opinions socio-économique ou de ses activités (perçues) au sein d'organisation gouvernementales.

Discrimination sociale : La discrimination sociale s'exerce sur la base de l'origine sociale/classe sociale/situation socioprofessionnelle (perçue) de la victime et peut limiter l'accès de certaines personnes à certaines catégories de travail.

L'âgisme : La discrimination liée à l'âge peut concerner à la fois les jeunes et les travailleurs plus âgés. Les plus jeunes travailleurs peuvent être discriminés en termes de salaires (généralement plus faibles), le type de travail qu'ils effectuent, les opportunités de carrières. D'autre part, les travailleurs âgés peuvent faire l'objet de discrimination en raison des préjugés liés à leurs capacités, d'une dépréciation (délibérée ou non) de leur expérience ou du fait d'un recrutement de travailleurs plus jeunes moins bien rémunérés.

Capacitisme : Le *capacitisme* ou *validisme* est la discrimination liée au handicap et à l'état de santé. Dans ce cas, la discrimination peut porter un recrutement spécifique, le type de travail assigné à un travailleur handicapé, l'accessibilité ou les installations nécessaires pour effectuer son travail.

Homophobie/transphobie : Il s'agit de la discrimination basée sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre et qui est exercée contre les lesbiennes, gays, bisexuels, transsexuels, intersexuels, homosexuels et les autres personnes non hétérosexuelles, non binaires (LGBT) ou les personnes perçues comme appartenant à la communauté LGBT. Très souvent, les LGBT souffrent d'harcèlement par leurs collègues et supérieurs hiérarchiques.

Discrimination fondée sur le statut familial : La discrimination liée à situation familiale d'une personne peut impliquer le recrutement et/ou les opportunités de carrières et/ou salaires. Une telle discrimination affecte généralement les femmes qui sont ou peuvent se marier et/ou les femmes qui ont ou peuvent avoir des enfants. Cela est dû à la fois aux stéréotypes relatifs à la femme et à cause d'une réelle augmentation des responsabilités de la garde d'enfants et les obligations de maternité assignées aux femmes.

Syndicats : Dans ce cas, les personnes peuvent être discriminées en raison de leur appartenance (perçue)/affiliation à un syndicat ou une activité syndicale.

1.4 : Discrimination Multiple - Discrimination Directe/Indirecte - Les situations sur le lieu de travail où la discrimination se produit

Dans de nombreux cas, la combinaison de plusieurs motifs de discrimination conduit à une discrimination multiple. Bien que difficile à mesurer, la discrimination multiple concerne la majorité des travailleurs victimes de discrimination. Par exemple, un travailleuse migrante âgée peut être victime d'une discrimination multiple en raison de sa race, son sexe et son âge.

La discrimination au travail peut être directe et indirecte. On parle de discrimination indirecte lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que les autres en raison de ses origines et/ou de ses caractéristiques. On parle de discrimination indirecte lorsqu'une règle, une décision,

une procédure, une politique, un critère ou une pratique qui semble *prima facie* neutre puisqu'elle s'applique à tous, entraîne une discrimination dans son application, puisqu'elle affecte négativement des personnes d'un milieu particulier/ayant des caractéristiques particulières (Baldourd & Chrysakis, 2012).

Par exemple, on parle de discrimination directe dans le cas d'annonce telle que : « une compagnie basée à Tavros recrute un menuisier – fabricant de meubles, grec et jusqu'à 40 ans » ; « un magasin de rafraîchissement à Ampelokipi, à Athènes, recrute des filles grecques, ayant jusqu'à 30 ans pour du service ». Ces deux annonces excluent les personnes « non-grecques » (discrimination basée sur la race, l'origine ethnique) and fixent des âges limites (discrimination liée à l'âge).

Des exemples de discrimination indirectes sont identifiées par un médiateur dans le cas des procédures d'admission dans les écoles militaires et les forces de sécurité, où les candidats sont soumis à des épreuves sportives avec des limites communes. Bien que cette pratique puisse sembler neutre à première vue, les limites établies semblent davantage liées aux capacités des hommes, ce qui fait qu'un grand nombre de femmes sont exclues. De même que la pratique consistant à instaurer des seuils minimums pour les femmes et les hommes pour l'admission des candidats dans ces écoles (ex. 1,70 millions à l'Armée populaire de libération nationale grecque). Compte tenu des caractéristiques physiques habituellement associées à la taille des femmes et des hommes, cette pratique pénalise les candidates.

La discrimination (directe ou indirecte) peut avoir lieu à toutes les étapes du processus de travail. a) En commençant par le processus de recrutement et d'entrée sur le lieu travail et b) en passant par le processus de travail dans un espace spécifique, jusqu'au moment de départ du lieu de travail.

Il est très souvent difficile d'établir ou de prouver une discrimination qui a lieu durant un entretien parce qu'il s'agit d'une procédure orale entre l'employeur (ou la personne qui la représente) et le candidat. Pourtant, au cours d'un entretien, l'employeur ou ses représentants posent souvent des questions aux candidats relatives à leurs origine raciale ou ethnique, leur statut familial ou leurs intentions d'avoir un enfant. Les employeurs prennent en considération les réponses des candidats afin de décider de les recruter ou non : ceci est une discrimination. De plus, de nombreuses questions peuvent être posées directement mais l'employeur (ou la personne qui le représente), peut tirer des conclusions en fonction de certaines caractéristiques du candidat (apparence, couleur, vêtements, langage corporel, accent, etc.) et peut affecter leur décision concernant le recrutement.

La discrimination peut se traduire par des comportements offensants liés à la diversité d'un employé dans des pratiques inégales en matière d'accès à la rémunération et aux obstacles aux droits (typiquement ou informels) qui sont mis dans l'évolution d'un employé et ainsi de suite. Dans un tel

cas, la discrimination peut inclure : le paiement, le droit du travail, les heures de travail, protection de la maternité, contenu du travail assigné à un travailleur, les possibilités de formation, l'évaluation de la performance, les perspectives de développement de l'emploi, la sécurité de l'emploi. Un exemple représentatif est la plainte récente d'un employé dans la promotion de produits, qui a été recruté pour travailler dans une chaîne de supermarché promouvant des produits cosmétiques. L'employé s'est plaint qu'après avoir travaillé deux heures, le chef de la branche lui a demandé de partir « parce qu'il est étranger et que le magasin est grec et s'adresse aux Grecs ».

Un employé peut aussi être discriminé et dénigré au moment de son licenciement, de sa démission ou de sa retraite.

1.5: Harcèlement et victimisation en tant que formes particulières de discrimination

Dans certains cas, la discrimination contre un employé ne se limite pas à certains stéréotypes mais se concrétise par des actes des comportements pouvant constituer du harcèlement, y compris du *harcèlement psychologique*. Le harcèlement psychologique (aussi connu comme harcèlement moral) est une forme de violence et est défini comme l'usage délibéré de pouvoir contre une personne ou un groupe d'individus avec l'intention de blesser ou de nuire à l'intégrité physique, et/ou mentale, et/ou intellectuelle, et/ou au développement social de cette personne ou du groupe. La caractéristique principale de ce comportement est sa durée, sa fréquence et sa répétition. En d'autres termes, ceci est souvent le résultat d'une accumulation de comportements abusifs et/ou d'incidents (gestes, mots, attitudes ou comportements) qui affectent, souvent par répétition ou systématisation, la dignité et/ou l'intégrité mentale et/ou physique d'un individu. Ce sont relativement des attaques insidieuses qui sont difficiles à prouver et identifier. Le préjudice causé ne concerne pas principalement la santé physique de l'individu, même si le harcèlement moral implique parfois des violences physiques ou même si cela a un effet à long-terme sur le physique de l'individu. M.-F. Hirigoyen (2002) identifie en particulier quatre catégories d'attitudes qui constituent un harcèlement moral :

Injustice dans les conditions de travail : contester systématiquement les décisions prises par une personne, critique excessive ou injuste par rapport avec son travail, assignation systématique de tâches en-delà de ses capacités, impossible d'accomplir ou encore, vouées à l'échec, supprimer des responsabilités, etc.

Isolation et déni de communication : l'employeur/les collègues ne s'adressent plus à la victime, communiquent seulement par écrit ou par l'intermédiaire d'autres personnes. Leur présence est ignorée, la victime subit une ségrégation, un isolement, une marginalisation.

Déni de dignité : cela peut inclure gestes méprisants envers la victime, des remarques dégradantes, la diffusion de rumeurs, des tâches offensantes. Il est également appelé traitement dénigrant/dégradant, qui est le comportement d'une personne insultant et/ou humiliant quelqu'un d'autre. Il peut être verbal ou non-verbal and peut inclure des insultes, des cris, des gestes, des bruits, etc.

Violence verbal, physique et sexuelle : elle peut inclure les menaces de violence physique, des propos injurieux, du harcèlement et en dehors du travail, des attaques physiques.

Une forme commune d'harcèlement sur le lieu de travail, qui affecte principalement les femmes et le *harcèlement sexuel*.

Le **harcèlement sexuel** est tout comportement/attitude non consenti et/ou importun. Il peut être verbal, non-verbal et/ou physique, implicite ou explicite. Cela peut inclure des avances sexuelles, des exigences sexuelles, des requêtes sexuelles et/ou des gestes, sons sexuels, etc.

Un comportement indésirable est une conduite/comportement que le destinataire considère comme importun, même s'il n'a pas exprimé son objection, ou semble avoir consenti. La « **victimisation** » sur le lieu de travail fait référence à la maltraitance, au harcèlement ou à l'inconduite qui peut avoir été discriminée ou soutenue par un collègue qui a dénoncé un traitement discriminatoire. La discrimination peut également être le cas d'un employé qui a porté plainte pour des irrégularités de service public.

Dans ce cas, on parle d'une forme de violence psychologique et de traitement discriminatoire au détriment des soi-disant dénonciateurs (ceux qui sonnent l'alarme ou révèlent un secret). Le dénonciateur est la personne qui dénonce les abus, les pots-de-vin, les violations légales ou les activités illégales qui se déroulent dans la fonction publique pour laquelle il travaille et qui constitue un risque pour la santé et la sécurité publique. Par conséquent, ces personnes deviennent victimes de représailles.

SUJET 2 : POLITIQUES EUROPÉENNES ET CADRE INSTITUTIONNEL EUROPÉEN PAR LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ SUR LES MARCHÉS DE TRAVAIL EUROPÉEN

OBJET

L'objet de cette section est de vous familiariser avec le cadre institutionnel européen et international pertinent et d'améliorer vos connaissances de la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité de traitement.

MOTS-CLÉS

Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne : *il est également appelé "Traité de Lisbonne". Il régit le fonctionnement de l'UE et modifie les traités constitutionnels.*

Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne : *votée la première fois en 2000. Elle comprend les droits fondamentaux des États membres et de ses citoyens.*

Directive sur l'égalité raciale : *la directive 2000/43/CE de 2000 met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes quel que soit leur race ou origine ethnique.*

Directive sur l'égalité en matière d'emploi : *Directive 2000/78/CE de 2000 établit un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.*

RÉSULTATS ATTENDUS

À la fin de l'étude de la seconde section, les participants seront en mesure de :

- ✓ Se familiariser avec le cadre institutionnel européen et international sur l'égalité de traitement et contre la discrimination au travail
- ✓ Informer sur les décisions des tribunaux nationaux en matière de discrimination
- ✓ Évaluer la contribution de la Cour Européenne de justice et la Cour Européenne des droits de l'homme à la lutte contre la discrimination
- ✓ Réfléchir sur l'efficacité du cadre institutionnel pour lutter contre la discrimination au travail.

2.1 : Introduction

Dans cette section nous parlerons des positions de l'UE sur la discrimination sur le marché du travail. Ensuite, nous ferons référence aux directives européennes sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes mais aussi la discrimination en général. Par la suite seront présentés brièvement les arrêts des tribunaux nationaux sur les cas de discrimination, ainsi que la contribution de la Cour Européenne de justice et la Cour Européenne des droits de l'homme pour la lutte contre la discrimination. Enfin, le cadre international (institutionnel) de la lutte contre la discrimination sur le marché du travail sera présenté brièvement.

2.2 : UE et la discrimination sur le marché du travail

La lutte contre la discrimination et la promotion du principe de l'égalité de traitement sont au cœur de la politique européenne de l'emploi et des relations industrielles. Elles sont promues par le droit primaire (par exemple les traités fondateurs), le droit dérivé (par exemple les instructions) et les politiques européennes. Des références indirectes à ces questions se trouvent dans les tout premiers traités fondateurs de la Communauté Économique Européenne (CEE). Le traité de Rome (1957), dans le contexte de la réalisation de l'objectif d'un marché commun et d'une concurrence loyale entre les employeurs des différents États membres, prévoyait le droit de circuler librement dans la CEE. Ce droit était étroitement lié aux activités économiques, à savoir : l'emploi rémunéré, les professions libérales et la prestation de service. Le même traité a établi le principe de l'égalité de rémunération entre des hommes et des femmes.

Au cours de la première période, l'égalité de traitement visait davantage à créer les conditions pour un bon fonctionnement du marché commun et surtout à assurer l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Dans ce contexte, depuis 1975, des directives européennes sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi, de sécurité sociale et d'accès aux biens et services n'ont cessé d'être élaborées. Depuis les années 1990 l'accent est principalement mis sur l'égalité de traitement et la discrimination au-delà du genre et de l'ethnicité, depuis le traité d'Amsterdam (1997), dans lequel l'article 13 prévoit que le Conseil peut prendre les mesures nécessaires pour combattre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'ethnie, relation ou croyance, handicap, âge ou orientation sexuelle. Il est considéré que les deux directives les plus importantes dans le domaine de la lutte contre la discrimination ont été adoptées sur la base de l'article 13 du Traité d'Amsterdam : directive 2000/43/CE de 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes d'origine raciale ou ethnique et la directive 2000/78/CE de 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession.

Cependant, c'est le Traité de Lisbonne (2007) qui intègre la lutte contre la discrimination et l'égalité de traitement dans le droit communautaire pour deux raisons :

1. Le Traité de Lisbonne modifie les deux traités fondamentaux de l'UE (traité sur l'Union Européenne, traité instituant la Communauté Européenne) ; le nouveau traité qui en résulte (traité sur le fonctionnement de l'UE) place ces questions au cœur de celui-ci. Déjà mentionné dans le premier article :

« L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. »

2. Le Traité de Lisbonne reconnaît les droits, libertés et principes consacrés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne adoptée en 2000 (et révisée en 2007), qui a depuis le même statut juridique que les traités. Cette Charte contient un chapitre traitant des questions d'égalité, où il est fait référence à l'égalité de tous devant la loi (article 20), l'interdiction de la discrimination (article 21), la diversité culturelle, religieuse et linguistique (article 22), hommes et femmes (article 23) et l'intégration des personnes handicapées (article 26).

2.3 : Directives européennes et discrimination sur le marché du travail -Les directives sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes

En termes de droit dérivé, les premières directives adoptées en matière de discrimination ont été axées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes et, vers l'an 2000, elles constituaient le corps principal de la législation européenne contre la discrimination.

La première directive adoptée en 1975 concernait l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. À la fin des années 1970, deux autres directives sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes ont été adoptées en matière d'emploi, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail et de sécurité sociale. Au milieu des années 1980 (1986), le cadre institutionnel européen pour l'égalité des sexes a été incorporé à deux autres directives sur l'égalité de traitement des travailleurs indépendants, hommes et femmes, en matière de sécurité sociale et de protection des travailleuses indépendantes pendant la grossesse et la maternité.

En 1992, une autre directive introduit des mesures visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des travailleuses enceintes, ayant accouché récemment ou allaitants. Depuis 2002, des directives sur

l'égalité entre les femmes et les hommes ont été adoptées pour modifier les directives antérieures ou les axer sur des directives plus générales (en termes de contenu).

2.4 : Directives européennes et discrimination – Indications faisant référence aux discriminations

Comme mentionné dans la section 2.2, c'est après 2000 que l'intervention de l'UE dans le domaine de la lutte contre discrimination s'étend à d'autres domaines autre que le genre et la nationalité. L'objectif est d'établir un cadre législatif autour de la discrimination dans tous les États membres de l'UE, ainsi que de créer des institutions au niveau national qui favorisent l'égalité de traitement.

Deux directives très importantes ont été votées en 2000 : 2000/43/CE sur l'application du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE de 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession.

La directive 2000/43/CE de 2000 (également appelée « directive sur l'égalité raciale »), mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, vise la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. La directive 2000/78/CE de 2000 se concentre exclusivement sur le domaine de l'emploi traitant plus largement de la discrimination, y compris la discrimination fondée sur la religion ou d'autres convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

En ce qui concerne l'emploi et la profession: a) dans les conditions d'accès à l'emploi, au travail indépendant et à la profession (y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, indépendamment de la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, promotions comprises) ; b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de reconversion et de réorientation professionnelle, y compris l'acquisition d'une expérience professionnelle ; c) dans les conditions de travail, y compris les licenciements et les rémunérations; d) dans la composition et / ou la participation à une organisation d'employeurs ou à toute organisation dont les membres exercent une profession particulière, y compris les avantages accordés par ces organisations.

Ces directives définissent toutes deux le contenu de la discrimination (discrimination directe/indirecte/harcèlement) et transfèrent la charge de la preuve du plaignant au défendeur, qui devra prouver au tribunal qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement. Ceci est important car avant l'adoption de ces directives, la victime devait prouver qu'elle avait été victime de discrimination. Les États membres sont également encouragés à introduire dans leur

législation nationale les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre un traitement injuste au cas où ils dénonceraient toute discrimination (« victimisation »).

Enfin, en 2008, une proposition de directive du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle a été présentée sur la base de la déclaration suivante : « *Cette proposition est fondée sur les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2004/113/CE interdisant la discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances. La discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique est interdite dans l'emploi, le travail et la formation professionnelle, ainsi que dans des domaines non liés à l'emploi tels que la protection sociale, les soins de santé, l'éducation et l'accès aux biens et services, y compris le logement. La discrimination fondée sur le genre est interdite dans les mêmes secteurs, à l'exception de l'éducation, des médias et de la publicité. Toutefois, la discrimination fondée sur l'âge, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle et le handicap est interdite seulement dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle* ».

Par conséquent, cette directive (si elle est adoptée) tentera de combler les lacunes des directives déjà existantes en élargissant l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle et le handicap dans des domaines autres que l'emploi et l'accès aux biens et services.

Enfin, il est important de mentionner qu'en décembre 2013, les 28 États membres de l'Union Européenne se sont engagés à mettre en œuvre une série de recommandations, proposées par la Commission Européenne, visant à accélérer l'intégration économique et sociale des communautés roms. C'est le premier instrument juridique adopté au niveau de l'UE pour l'inclusion sociale des Roms et concerne l'accès à l'éducation, à l'emploi, aux soins de santé et au logement.

2.5 : Décisions sur la discrimination dans l'UE

En vertu des deux directives pour la lutte contre la discrimination, un grand nombre de jugements ont été rendus par les tribunaux nationaux. Pour la période 2004-2010, 250 cas de litiges importants ont été signalés. Dans la plupart des cas, les décisions concernent la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (127), suivie de la discrimination fondée sur l'âge (51), la religion (46), le handicap (28) et l'orientation sexuelle (15). Cette différenciation par rapport aux arrêts de la Cour européenne de justice (qui sera examinée dans la sous-section suivante), où les cas de discrimination fondée sur l'âge sont plus nombreux, est due au fait que dans les tribunaux nationaux, la plupart des affaires sont traitées sous la directive sur l'égalité la plupart des affaires sont traitées dans le cadre de la directive sur l'égalité raciale et non pas seulement dans le domaine de l'emploi, mais aussi en

termes de protection sociale, privilèges sociaux, éducation, accès aux biens et services, logement, etc. Néanmoins, les cas de discrimination dans le domaine de l'emploi (32) l'emportent sur d'autres discriminations qui concernent plus particulièrement l'accès aux biens et services (21), l'éducation (17), la protection sociale et le bien-être social (4) incitation à des crimes racistes, ou discours (26) ou discrimination plus large sur un certain nombre de questions (12). La plupart des cas de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique étaient liés aux procédures de recrutement et aux plaintes des candidats, ainsi qu'à la discrimination en termes de rémunération, de statut professionnel et de promotion (Uyen Do, 2011).

2.6 : La contribution de la Cour de justice de l'UE et la Cour européenne des droits de l'homme au combat contre la discrimination

Les décisions de la Cour européenne de justice (ou de la Cour de justice de l'Union européenne), fondées sur les traités constitutionnels de l'Union européenne, la Charte européenne des droits de l'homme et les directives européennes, constituent un cadre institutionnel parallèle mais tout aussi important pour lutter contre la discrimination dans l'espace européen. Il est même d'avis que, sur la base de l'expérience des arrêts de la Cour sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes tout au long des années 1990, qui se sont distingués par une interprétation élargie des articles pertinents des Traités constitutionnels et des directives, les deux directives de lutte contre la discrimination ont été rédigées. Cependant, malgré les nombreuses décisions sur l'égalité de genre, les arrêts de la Cour européenne de justice basés sur ces deux directives pendant la période 2003 (dernière année de transposition des directives dans la législation des États membres) jusqu'en 2013 n'en étaient que peu : treize (13) décisions découlant de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi, alors que qu'un seul (1) de la directive sur l'égalité raciale. La plupart concernaient la discrimination fondée sur l'âge (9 d'entre eux). L'arrêt "Mangold" de 2005 (qui prévoyait l'exclusion des travailleurs âgés de plus de 52 ans du cadre législatif protecteur pour les contrats à durée déterminée) a été le premier à être pris par la Cour européenne de justice en relation avec la directive sur l'égalité en matière d'emploi et est considéré comme une chance dans l'ordre juridique européen. Dans leur majorité, les décisions sur la discrimination fondée sur l'âge se rapportaient à l'âge de la retraite. Il y a eu deux (2) autres arrêts de la Cour européenne de justice sur la discrimination fondée sur le handicap, un (1) sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et enfin un (1) sur la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale (Uyen Do, 2011).

Le rôle de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH), qui est un organe du Conseil de l'Europe et supervise la mise en œuvre de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés, est également important. En effet, sa jurisprudence comble les lacunes n'entrant pas dans le champ d'application des directives et d'autre part, un dialogue a été développé avec la Cour de

justice de l'Union européenne sur la protection complémentaire des droits. Bien sûr, il convient de noter que le champ d'intervention de la Cour européenne des droits de l'homme est bien plus large car il concerne également les pays qui ne sont pas membres de l'UE qui ont ratifié la CEDH. Actuellement, on compte 47 pays membres du Conseil de l'Europe (qui a été créé en 1949) et être membre signifie accepter la CEDH, même si certains des pays membres n'ont pas accepté certains des nouveaux articles de la CEDH, certains ont émergé de sa révision de 2000 (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, 2011).

L'affaire "Eweida contre British Airways (2010)" est indicative. En 2006, British Airways a demandé à son employée, Nadia Eweida, de couvrir la croix qu'elle portait. Eweida a été forcée de prendre un congé sans solde après avoir refusé de couvrir sa croix ou de la porter à un endroit où elle ne serait pas visible. L'argument de la compagnie était que l'employée, portant une croix, enfreignait la politique de l'entreprise concernant l'uniforme de ses employés. L'officier a décidé de ne pas abandonner, considérant qu'il aurait une politique similaire dans le cas des fonctionnaires sikhs ou musulmans, étant donné que dans ce cas il était pratiquement impossible de couvrir ces symboles indiquant leur religion (turban pour les sikhs, voile pour les femmes de religion musulmane). Pour sa part, la compagnie a soutenu que si pour certaines religions un certain code vestimentaire était imposé, la croix n'était pas obligatoire dans le cas des chrétiens. La compagnie a alors refusé de dédommager Eweida pour sa période de congé sans solde, malgré qu'en 2007 elle ait changé sa politique sur ce problème en raison des réactions qu'elle avait provoqué, annonçant qu'elle autoriserait ses employés de porter les symboles de leur religion. Sans succès devant les tribunaux compétents en 2012, elle a fait appel à la Cour Européenne des Droits de l'Homme contre la société mais aussi contre Royaume-Uni, qui a manqué à assurer les droits de la requérante. En 2013, la décision de la Cour sur l'affaire Eweida (et le droit reconnu à une compensation financière), a conclu à une violation des articles de la CEDH. Les raisons pour un changement de justice était que British Airways était incapable d'atteindre un juste équilibre entre les croyances religieuses d'Eweida et sa politique en termes d'uniformes.

Juste parce que le champ d'intervention du Conseil de l'Europe ne concerne pas seulement les États membres de l'UE, la CEDH est souvent considérée comme faisant partie du cadre institutionnel international, qui sera étudié dans la section suivante.

2.7 : Cadre international (institutionnel) de lutte contre la discrimination sur le marché du travail

Le cadre institutionnel international se compose principalement des conventions des Nations Unies (ONU). Ces conventions sont obligatoires pour les États qui les ont ratifiées et ont des conséquences

juridiques. Les conventions de l'ONU sur la discrimination (et qui ont été acceptées par tous les États membres de l'UE) sont les suivantes : le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (PIDCP), le Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC), la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention contre la torture, la Convention internationale des Droits de l'Enfant (CIDE) et enfin, la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Cette dernière est la première convention sur les droits de l'homme des Nations Unies, ouverte aux organisations intergouvernementales ayant un caractère régional. Enfin, le contexte international du cadre institutionnel international de lutte contre la discrimination sur le marché du travail est complété par la Convention internationale sur l'égalité de rémunération (1951) et la Convention internationale sur la discrimination en matière d'emploi (1958).

Mi

SUJET N° 3 : CADRE INSTITUTIONNEL NATIONAL ET INITIATIVES DES ACTEURS NATIONAUX EN RELATION AVEC LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ

OBJET

L'objet de ce module est de familiariser les apprentis avec le cadre institutionnel de lutte contre la discrimination ainsi que l'action des instances chargées de l'application du principe d'égalité de traitement au travail. Cela permettra aux apprentis d'utiliser les outils mis à leur disposition pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.

3.1: Politiques et initiatives en matière de discrimination sur le marché du travail au niveau national

3.1.1. Chypre

Malgré la ratification de presque tous les instruments internationaux, notamment la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, ce n'est qu'en janvier 2004, avant son adhésion à l'Union européenne, que Chypre a adopté une législation spécifique contre la discrimination et le racisme dans le but de transposer les directives de lutte contre la discrimination de l'UE et la décision-cadre 2008/913/ JAI du Conseil relative à la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal. De plus, une nouvelle loi³ a été promulguée en 2011 afin de transposer la décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil relative à la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.

³ Loi sur la lutte contre certaines formes et expressions de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal de 2011 (loi 134 (I) / 2011)

RÉSULTATS ATTENDUS

À la fin de l'étude de la troisième section, les participants :

- ✓ Seront familiers avec la politique générale Grecque de lutte contre la discrimination et le cadre législatif actuel
- ✓ Pourront comparer ou évaluer le rôle des organismes chargés de la mise en œuvre et du contrôle du principe d'égalité de traitement
- ✓ Pourront réfléchir sur les données des rapports de ces organes sur la discrimination au travail sur le marché grec.

Ces lois respectent dans une large mesure les directives de l'UE car elles criminalisent les comportements discriminatoires raciaux, tant au niveau de l'emploi que dans les domaines couverts par la directive 2000/43/CE et prévoient le droit aux victimes de discrimination de bénéficier d'une indemnisation et de garanties contre la victimisation en cas de déclaration de discrimination ainsi que des mesures d'action positive, qui n'ont jamais été utilisées jusqu'à présent⁴. Même si ces lois contiennent des dispositions et des outils pour lutter contre la discrimination raciale, leur mise en œuvre à Chypre fait encore cruellement défaut.

En outre, compte tenu du système de migratoire, de la configuration structurelle et des pratiques administratives très restrictives et discriminatoires, les travailleurs migrants sont discriminés par défaut car ils sont juridiquement exclus de la directive sur l'égalité en matière d'emploi. Le droit du travail fondamental pour changer d'emploi ou d'employeur est limité à des circonstances exceptionnelles et seulement à la discrétion absolue de l'administration. Ils sont également exclus d'autres droits fondamentaux du travail, tels que les allocations chômage et pensions, bien qu'ils remplissent les conditions les conditions de temps pour la Caisse d'assurance sociale⁵.

Les gouvernements chypriotes ont à plusieurs reprises échoué à conclure des accords bilatéraux avec l'un des pays d'origine des migrants pour faciliter le transfert de leurs droits à la pension lorsqu'ils rentrent chez eux. La déclaration politique suivante du Département du travail résume l'essence du système de migration, tout en essayant de manière flagrante de réfuter le régime discriminatoire d'emploi et de résidence des migrants.

« La signature d'accords bilatéraux en matière d'emploi ne fait pas partie de la politique principale du gouvernement chypriote. En fait, il existe à Chypre un système spécial qui permet l'emploi de main-d'œuvre de n'importe quel pays du monde, même si la priorité est donnée aux citoyens de l'UE. Ce système garantit la protection du travail de l'étranger à Chypre et garantit des conditions d'égalité de traitement conformément aux obligations internationales de Chypre⁶. »

⁴ Le seul domaine dans lequel l'État a jusqu'ici eu recours à des mesures d'action positive concerne la discrimination fondée sur le handicap.

⁵ Par exemple, de nombreux travailleurs domestiques migrants qui ont résidé à Chypre pendant 10 ou 15 ans et plus.

⁶ Département du travail, ministère du travail de l'assistance sociale et de la sécurité sociale http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlbilateral_en/dmlbilateral_en?OpenDocument

De plus, depuis le début de la migration, le marché de l'emploi a été segmenté et séparé à la fois horizontalement et verticalement. Bien que les ressortissants des pays tiers soient autorisés à travailler dans de nombreux secteurs, ils peuvent seulement le faire en tant que travailleurs non qualifiés. Actuellement, en raison de la crise économique et du resserrement des politiques migratoires restrictives, ils se limitent aux activités des ménages privés, à l'agriculture, à l'élevage, à la pêche et à la foresterie. Selon l'Enquête sur les forces de travail 2015⁷, sur un total de 18.050 personnes employées dans des activités domestiques (travail domestique), 17,357 ou 96,12% étaient des migrants ressortissants des pays tiers, dans leur écrasante majorité (96% -97%) femmes, tandis que dans le secteur de l'élevage, de la sylviculture et de la pêche, le pourcentage de migrants ressortissants des pays tiers était de 14,61%. Dans l'industrie de la construction, qui est l'un des plus touchés par la crise économique et qui employait beaucoup de ressortissants des pays tiers, le pourcentage de RPT est maintenant inférieur à 6%.

L'inclusion des travailleurs migrants et la protection contre la discrimination

Il est stipulé dès le départ que les conventions collectives à Chypre sont très largement limitées en ce qui concerne la lutte et/ou la promotion de la lutte contre la discrimination au travail, pour quelque motif que ce soit⁸. Au contraire, la plupart des conventions collectives contiennent verbatim de nombreuses dispositions discriminatoires du contrat de travail des migrants, comme par exemple lorsque l'employeur « déduit du salaire mensuel de l'employé la cotisation syndicale prévue par la convention collective pertinente. L'employeur doit distribuer à parts égales le montant des cotisations souscrites entre les syndicats. »⁹

⁷ Service Statistique de Chypre, *Enquête sur la population active de 2015*, 08/07/2016. Disponible sur http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_31main_en/labour_31main_en?OpenForm&sub=1&sel=2

⁸ See for example, Yannakourou, M. and Soumeli, E., *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1990-2014, National Report – Greece and Cyprus*, available at http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/matina_yannakourou.pdf; Papadopoulou, A., *Gender Equality and Collective Agreements* (in Greek), June 2018, available at <http://c-adm.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/cyprus/i-isotita-gynaikon-andron-stis-sylogikes-symvaseis-ergasias>; Papadopoulou, A. and Soumeli, E., *Gender equality lacking in collective agreements*, Eurofound, available at <https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/gender-equality-lacking-in-collective-agreements>

⁹ Department of Labour Relations, *Collective Agreements – Electronic Registry*, available at http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page11_gr/page11_gr?OpenDocument; *Employment contracts*, available at <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Epyαoia%20κα%20Αrασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20κα%20σ>

En d'autres termes, on ne demande même pas aux migrants ressortissants des pays tiers à quel syndicat ils préfèrent appartenir ou s'ils veulent appartenir à un syndicat. Une exception à cette tendance générale se trouve dans la convention collective dans le secteur des maisons de retraite, qui stipule que « pour les employés non chypriotes, il sera déduit 1% et payé au syndicat de son choix. S'il n'indique pas son choix, le montant sera versé au prorata aux syndicats signataires de la présente convention. »

Une autre exception remarquable, malgré sa portée quelque peu limitée, est la clause de lutte contre la discrimination suivante dans la convention collective dans l'industrie de la construction : « L'action syndicale, la religion, la race et les convictions politiques ne peuvent constituer un motif de licenciement et ne peuvent justifier une discrimination envers les employés. »

Les travailleurs migrants ressortissants des pays tiers sont inclus dans les conventions collectives et sont donc censés jouir des mêmes droits que les Chypriotes et les autres citoyens de l'UE. Néanmoins, ils sont soumis à des conditions de travail discriminatoires, qui sont prescrites et réglementées par le système et les politiques de migration ainsi que par le contrat de travail. En voici quelques exemples : période d'emploi limitée, cessation d'emploi pour des raisons qui ne s'appliquent pas aux Chypriotes et aux autres citoyens de l'UE et, par conséquent, résiliation de leur permis de séjour, d'emploi et d'expulsion. Entre autres, on met un terme à leur emploi s'ils sont « déclarés coupables par un tribunal pour consommation de boissons alcoolisées [...] ou de jeu, ou absents du travail pendant plus d'un mois pour cause de maladie, non attribuable à un accident¹⁰ ».

La situation des deux catégories de migrants, les travailleurs domestiques et ceux qui travaillent dans l'agriculture et l'élevage, qui constituent actuellement la majorité des migrants ressortissants des pays tiers, est bien pire, comme en témoignent les différents contrats de travail¹¹. Tout d'abord, les deux catégories ont fixé des salaires nettement inférieurs au salaire minimum (309 euros nets / 460 euros bruts et 374 euros nets / 455 euros pour les travailleurs domestiques et les ouvriers agricoles, respectivement). Il faut relever que le salaire des travailleurs domestiques a été le premier

¹⁰ *General Contract of Employment*, available at <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Epyαοία%20κα%20Αρασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20κα%20σ>

¹¹ *Contract of Employment [for domestic workers]; Sector of Agriculture and Animal Farming – Contract of Employment*. Available at <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Epyαοία%20κα%20Αρασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20κα%20σ>

à être réduit, en juin 2013, après le renflouement et l'imposition de réductions de salaires dans l'ensemble de l'économie. Ils sont également discriminés en termes de nombre de jours fériés auxquels ils ont droit : 9 et 10 jours pour les travailleurs domestiques et les ouvriers agricoles, respectivement, comparés à 15-16 jours pour les employés dans tous les autres secteurs. Les travailleurs domestiques sont également discriminés car ils n'ont droit à aucune heure supplémentaire, indépendamment des heures beaucoup plus longues que la plupart des 42 heures prévues dans leur contrat et ils n'ont pas non plus droit au 13^{ème} mois, qui est une pratique du droit du travail répandue à Chypre. Il leur est également interdit d'adhérer à un syndicat car, selon leur contrat : « le salarié ne peut s'engager, contribuer ou participer de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, à une action ou activité politique au cours de son séjour¹² à Chypre ». En outre, il convient de souligner que les travailleurs domestiques sont également victimes de discriminations multiples fondées sur le sexe et sur le statut migratoire, l'appartenance ethnique, la race, la religion ou toute autre forme de diversité.

En tant que femme, travaillant et vivant dans les maisons confinées et privées de leurs employeurs, qui sont exemptés de l'inspection du travail et de la protection, vulnérables aux caprices et au contrôle absolu de l'employeur, beaucoup d'entre elles sont soumises à des violations extrêmes de leur travail et de leurs droits, y compris les menaces et la rétention de leurs passeports et autres documents personnels, la violence psychologique et physique, y compris le harcèlement sexuel et le viol.

Les ressortissants des pays tiers sont exemptés de l'accès au système public de santé et aux prestations sociales. Pour les soins de santé, ils sont obligés de souscrire à d'une assurance maladie auprès de compagnies d'assurance privées, qui pour la plupart des cas est inadaptée et ne couvre pas les maladies grave et les traitements onéreux. Le test de Pap par exemple, est fourni gratuitement à toutes les femmes de Chypre, à l'exception des femmes migrantes ressortissantes des pays tiers. La prime d'assurance est payée à part égales par l'employeur et l'employé. Les migrants européens, les réfugiés et les demandeurs d'asile sont supposés avoir un accès gratuit au service public. Cependant, le gouvernement actuel a modifié les lois donnant accès aux services de santé, limitant ainsi l'accès à ces groupes. Comme les réfugiés sont très souvent au chômage, ces politiques ont eu un impact négatif direct sur leur droit à des soins médicaux gratuits. En outre, dans ce domaine aussi, le personnel médical et paramédical connaît de nombreux problèmes de traitement discriminatoire et humiliant.

¹² Jusqu'à présent une autre forme de discrimination est encore le langage sexiste du contrat, traitant l'homme comme l'universel, avec tous les pronoms utilisés dans la forme masculine, tandis que l'écrasante majorité des travailleurs domestiques sont des femmes.

3.2.2. Grèce

En termes généraux, les politiques grecques en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement (hormis les politiques d'égalité des sexes qui dominaient jusqu'alors) sont inaugurées par l'adoption de la loi 3304/2005, incorporée dans la législation grecque bien que les principales directives européennes sur la discrimination aient été incorporées dans la législation grecque : la directive sur l'égalité raciale et la directive sur l'égalité en matière d'emploi. Avec cette loi :

- Les définitions fondamentales de formes de discrimination (directe, indirecte, harcèlement) sont définies et introduites dans la législation grecque.
- Une grille de protection est établie pour les victimes de discrimination, étant donné que la charge de la preuve est maintenant transférée à l'accusé. En d'autres termes, la victime n'a plus tenue de prouver au tribunal qu'elle a été victime de discrimination au travail, mais l'accusé doit prouver son innocence.
- De nouveaux organes (comme par exemple la Commission de l'égalité du Ministère de la justice) sont créés et le champ d'intervention des organes existant est élargi ;
- Enfin une attention particulière est portée sur le dialogue social (à travers le comité économique et social) ainsi que la coopération avec les organisations non gouvernementales.

Il semble toutefois que depuis l'adoption de la loi 3304/2005, il n'y a pas eu de stratégie globale de lutte contre la discrimination en Grèce. Les interventions politiques se sont limitées à des amendements législatifs, principalement concernant l'immigration, ainsi que des interventions cofinancées par l'Union européenne. Pour le développement d'une stratégie intégrée, il est nécessaire d'incorporer le principe de lutte contre la discrimination dans toutes les politiques ((Balouros et Chrysakis, 2012: 140). Dans tous les cas, l'intervention d'un médiateur est considérée comme positive. Contrairement aux deux autres institutions promouvant l'égalité de traitement dans l'administration publique, le médiateur a été établi comme une institution crédible et efficace dans la conscience publique et le nombre de victimes discriminant est important.

La publication des rapports annuels du médiateur et du Comité économique et social et de la Commission des droits de l'homme vise à identifier systématiquement la discrimination dans tous les domaines (y compris l'emploi). Tel un pas positif vers une plus grande sensibilisation, la coopération

entre les organisations non gouvernementales et le bureau du médiateur ainsi que le Comité économique et social peuvent également être envisagés.

La question bien sûr de savoir s'il existe des conditions préalables pour garantir le principe de l'égalité de traitement dans la situation économique actuelle et à la lumière de l'évolution du marché du travail grec et si, d'autre part, la garantie d'égalité de traitement est priorité à la montée des taux de chômage et aux changements qui se produisent dans les relations de travail.

On craint que toutes les conquêtes dans le domaine de l'égalité de traitement ne se soient « perdues » pendant la crise économique, préoccupation exprimée également par le Médiateur dans un récent rapport (2014).

Le cadre institutionnel grec sur la lutte contre la discrimination

La protection contre la discrimination et la promotion de l'égalité de traitement en Grèce résultent principalement de l'incorporation des directives européennes pertinentes.

Bien sûr, la Constitution grecque contient un certain nombre d'articles qui protègent les droits sociaux et individuels (protection de la dignité humaine, principe d'égalité, liberté de conscience religieuse, droit au travail et salaire égal pour un travail de valeur égale, mariage, maternité, enfance, handicap, vol n °) et qui sont régis par le principe de l'égalité de traitement. Ce sont des articles de nature générique et, en l'absence d'un cadre institutionnel spécifique pour lutter contre la discrimination, les individus et les groupes vulnérables ne sont pas efficacement protégés. Ce vide juridique a été couvert par la loi 3304/2005, qui transpose dans la législation grecque les deux directives européennes fondamentales sur la lutte contre la discrimination : la directive sur l'égalité raciale et la directive sur l'égalité en matière d'emploi. Après la loi 3304/2005, le cadre institutionnel pour l'égalité de traitement ne se limite plus à des dispositions constitutionnelles très générales mais se réfère à des formes et types de discrimination très spécifiques (origine raciale ou ethnique, âge, handicap, orientation sexuelle, croyances religieuses ou autres). Les dispositions de cette loi visent à lutter contre les phénomènes de discrimination directe et indirecte, à assurer une autoprotection spéciale contre le harcèlement et contre les instructions de discrimination.

En tant que loi qui englobe essentiellement les dispositions des deux directives, le principe de l'égalité de traitement couvre plusieurs domaines: a) les conditions d'accès à l'emploi et au travail ; b) l'accès à tous les types et niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience professionnelle pratique ; c) les conditions de travail ; d) l'adhésion et la participation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou à toute organisation dont les membres exercent une profession particulière, y compris les avantages

accordés par ces organisations ; e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins médicaux ; f) les avantages sociaux ; g) l'éducation ; h) l'accès aux biens et services accessibles au public et à leur fourniture, y compris le logement. Cette législation exclut les cas dans lesquels une différence de traitement fondée sur la nationalité est prévue, sans préjudice des dispositions régissant l'entrée et le séjour des ressortissants de pays tiers sur leur statut juridique, et ainsi de suite. Sur le fond, en cas de discrimination fondée sur l'origine ethnique, des politiques de lutte contre la discrimination coexistent avec les réglementations régissant les politiques d'immigration du pays et les dispositions concernant le statut de résidence, de travail, etc. des ressortissants de pays tiers. L'exclusion de la nationalité des motifs de discrimination visés par la loi 3304/2005 permet des pratiques discriminatoires directes ou indirectes à l'encontre des migrants, précisément sur la base de leur nationalité. Étant donné que l'objectif des deux directives européennes était, entre autres, la création d'institutions spécialisées au niveau national pour lutter contre la discrimination, cette loi institue un panel de protection en mettant l'accent sur le rôle de médiateur de certains organismes publics, l'implication dans la société civile ainsi que le renforcement du dialogue social institutionnalisé. Plus précisément, cette loi promeut le principe de l'égalité de traitement dans trois organes : le médiateur, l'inspection du travail et le Comité pour l'égalité de traitement du Ministère de la justice. Dans le même temps, l'accent est mis sur le rôle du Comité Économique et Social (CES) ainsi que des organisations non gouvernementales actives dans la lutte contre la discrimination.

Toutefois, comme indiqué dans le rapport du médiateur : « Dans la pratique réglementaire normale des institutions publiques grecques, le texte de la constitution ajoute peu au cadre réglementaire existant des deux directives communautaires. Ceci cependant, est transféré pratiquement inchangé presque le poids de la spécialisation de ces innovations institutionnelles dans les promoteurs nationaux et les organismes nationaux de mise en œuvre des règlements

mais il est transféré pratiquement inchangé presque spécialisation de ces innovations institutionnelles dans les promoteurs nationaux et les organismes de mise en œuvre des réglementations nationales. »

This however, is transferred practically unchanged almost the weight of specialization of these institutional innovations in the national promoters and national regulations implementing bodies”.

Le rôle du médiateur

Sur la base de la loi 3304/2005, le bureau du médiateur promeut le principe de l'égalité de traitement et intervient dans les cas où ce principe est violé par les services publics, tandis que la législation suivante renforce considérablement son rôle. Selon cette loi, le médiateur a notamment pour responsabilité de protéger et de promouvoir les intérêts de l'enfant et de promouvoir le principe de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou d'autres croyances, orientation sexuelle. Sa compétence n'inclut pas les questions relatives au statut administratif du personnel de la fonction publique sauf dans les cas où le médiateur agit en tant que promoteur du principe d'égalité de traitement, sans distinction de race ou d'origine ethnique, religieuse ou autre, âge, handicap ou orientation sexuelle. En plus de son rôle de médiateur dans les plaintes individuelles, le bureau du médiateur acquiert un rôle plus large d'enquête et de médiation, mène des recherches, publie des rapports spéciaux sur la mise en œuvre et la promotion de l'égalité de traitement et sensibilise l'administration et les autorités de l'État en matière d'égalité de traitement.

Outre la loi 3488/2006, qui incorpore en droit grec la directive européenne 2002/73/CE sur l'application du principe de l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de promotion des conditions de travail, la modification de la loi 3896/2010, étend le rôle des médiateurs aux questions d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi dans les secteurs public et privé (en coopération avec l'EES).

La loi 3996/2011 (sur la réforme du Corps des inspecteurs du travail, le règlement sur la sécurité sociale et d'autres dispositions) étend encore les responsabilités du médiateur (par rapport à la précédente loi 3304/2005) en matière de contrôle de l'égalité des personnes séropositives ; conseiller les employeurs et les travailleurs sur les conditions d'égalité de traitement ; et veiller à ce que les employeurs fassent tous les ajustements raisonnables et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'accès et le maintien au travail des personnes handicapées ainsi que leur participation à la formation professionnelle.

Cependant, depuis son tout premier rapport sur l'égalité de traitement (en 2005), l'autorité indépendante souligne les problèmes de mise en œuvre de la législation en raison des perceptions divergentes des trois organes promouvant l'égalité de traitement et les possibilités de non institutionnalisation prévue par la loi. Comme indiqué dans le Rapport spécial du médiateur pour

2010, la répartition des compétences en matière de lutte contre la discrimination en trois organes (Médiateur, SEPE, Comité pour l'égalité de traitement), dont deux ne sont pas indépendants, entrave le suivi global de la discrimination sur le marché du travail grec et la coordination des actions de promotion et de mise en œuvre du principe d'égalité de traitement. D'un autre côté, cependant, l'autorité indépendante constate que l'intervention n'est souvent pas limitée par la loi 3304/2005, étant donné que sur la base de sa loi fondatrice (loi 3094/2003), l'inspection du travail a un rôle plus large des droits individuels et peut intervenir dans les affaires de discrimination non couvertes par le numéro N.3304 / 2005 et offrir une meilleure protection aux personnes victimes de discrimination (Médiateur, 2005).

L'inspection du travail et la discrimination sur le marché du travail

L'inspection du travail, qui intervient dans le domaine de l'emploi et du travail, intervient en cas de violation du principe d'égalité de traitement des personnes physiques et morales de droit privé, alors que toute autre plainte est déposée auprès des services locaux d'inspection du travail. Si le principe est violé, l'inspection du travail agit comme médiateur entre l'employeur et l'employé afin de trouver un compromis et a le pouvoir d'imposer une amende à l'employeur. En outre, l'APR peut publier des rapports et faire des recommandations en matière de lutte contre la discrimination.

En plus de la loi 3488/2006 (qui incorpore dans la loi grecque la directive européenne 2002/73/CE 2002 sur l'application du principe d'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de promotion), modifiée par la loi 3896 / 2010, les inspecteurs du travail territoriaux reçoivent les plaintes concernant la discrimination et en informent immédiatement le médiateur.

La loi 3996/2011 (Réformant l'inspection du travail, la réglementation sur la sécurité sociale et autres dispositions) élargit les responsabilités de l'EES, qui est maintenant requise pour contrôler le respect de l'égalité de traitement des personnes handicapées, y compris séropositives et aux travailleurs sur les conditions de l'égalité de traitement et s'assure que les employeurs effectuent tous les ajustements raisonnables en prenant toutes les mesures appropriées, notamment pour assurer l'accès et le séjour des personnes handicapées au travail et leur participation à la formation professionnelle.

Cependant en pratique, comme cela a été souligné à plusieurs reprises dans les rapports annuels de la Commission européenne pour l'application du principe d'égalité de traitement, l'APA « ne parvient pas » à rédiger et soumettre un rapport sur la discrimination sur le marché du travail. L'EES - selon le

CES - attribue l'absence de référence à l'application de l'égalité de traitement à ses rapports d'activité annuels en l'absence totale de plaintes. Cependant, selon le CES, le fait de ne pas rapporter les données pertinentes de l'EES est lié à une information insuffisante (en termes de TAEG) des citoyens concernant leurs droits et plaintes, ainsi qu'à un enregistrement et à une répression inadéquate des phénomènes d'inégalité de traitement sur le lieu de travail (ESC, 2009).

Autres initiatives institutionnelles promouvant des politiques inclusives

La Commission pour l'égalité de traitement est l'un des organes chargés de mettre en œuvre et de contrôler le principe de l'égalité de traitement. Cette commission, en vertu de la loi n° 3304/2005, est rattachée au ministère de la Justice et est composée du secrétaire général du ministère de la Justice en tant que président, de quatre membres et de deux suppléants. C'est le ministre de la Justice qui décide de la constitution de la Commission. Les membres de la Commission sont des personnes possédant un haut niveau de formation scientifique ou d'expérience professionnelle, en particulier dans les domaines relevant de la mission de la Commission. Le mandat de chaque membre est de trois ans.

Le comité pour l'égalité de traitement intervient en cas de violation du principe d'égalité de traitement par des personnes morales et physiques de droit privé, notamment en matière de protection sociale, de prestations sociales, d'éducation, de fourniture de biens ou de services et de logement. Ses responsabilités sont les suivantes : a) superviser la réconciliation en cas de plainte pour violation du principe d'égalité de traitement ; b) faire une constatation si l'action de conciliation échoue. Si l'infraction est suspectée, le rapport doit être transmis au procureur du tribunal pénal ; c) d'exprimer un avis, d'office ou à la demande du ministre de la justice ou de l'autorité, dont la compétence viole le principe de l'égalité de traitement dans l'interprétation des dispositions de la présente loi ; d) d'établir des rapports sur la mise en œuvre et la promotion du principe d'égalité de traitement. Ces pouvoirs sont exercés par la Commission au moyen d'un examen et d'une enquête (interrogatoire des témoins, possibilité de demander des informations et des documents à chaque autorité). Son rôle peut donc être considéré comme consultatif, audit et conseil (ESC, 2009).

En pratique toutefois, comme indiqué dans le rapport du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) : « ... la Commission pour l'égalité de traitement reconnaît que jusqu'à présent, elle n'a reçu que très peu de plaintes et que le travail qu'elle accomplit depuis le jour de sa création est nul. La confusion ou même l'ignorance du public concerné par son rôle et son efficacité est la raison évidente. Les parties prenantes connaissent et font confiance, par exemple, au

médiateur qui, en tant qu'institution, est bien établi dans sa conscience, mais ne peut pas comprendre le rôle de la Commission pour l'égalité de traitement » (CESE, 2009 : 17).

L'évaluation des organes compétents pour promouvoir le principe de l'égalité de traitement en matière de discrimination sur le marché du travail grec

Les affaires traitées par le médiateur, qui sont présentées dans ses rapports annuels à partir de 2005 représentent la source d'information clé sur la discrimination en Grèce. En ce qui concerne la discrimination au travail, les éléments suivants sont observés (Médiateur, 2010 & 2012) :

La discrimination fondée sur l'âge se produit à une fréquence importante et souvent, les procédures de recrutement sont abusives. Ces dernières années, les plaintes ont été réduites, ce qui est probablement dû à la suspension des recrutements et des nominations dans le public et le secteur public et à la limitation de l'émission des avis lorsque l'introduction d'une limite d'âge à l'Ombudsman.

Cependant en règle générale, dans les cas examinés par l'autorité indépendante, il a été constaté que la discrimination fondée sur l'âge est liée à des caractéristiques telles que la santé, la forme et l'endurance, la disponibilité ou l'adaptabilité. Par conséquent, l'exclusion des personnes âgées des procédures de sélection du personnel repose sur la croyance générale que ces personnes n'ont pas, par exemple, une bonne forme physique et une endurance, ou qu'elles ne sont pas si disponibles et adaptables aux jeunes. Les plaintes pour discrimination fondée sur le handicap au travail ont diminué au cours des deux dernières années (après 2010 où il y en avait de nombreuses). Cette réduction, selon le médiateur, n'est pas tellement liée à une amélioration de l'attitude des entreprises et des services publics envers les travailleurs handicapés, mais plutôt à l'information insuffisante de ces personnes concernant leurs droits et les possibilités de licenciement.

Les plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (et pas seulement au travail) sont presque inexistantes, ce qui vaut également pour la discrimination fondée sur des croyances religieuses ou autres. Selon le médiateur, l'absence de plaintes pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ne signifie pas que ces discriminations n'existent pas. Au contraire, il révèle l'hésitation intense des victimes de cette forme de discrimination à révéler des questions sensibles de leur vie personnelle et sociale et à supporter les coûts (professionnels, psychologiques, etc.) que toute plainte peut entraîner (Médiateur Citoyen, 2010).

En termes de discrimination sexuelle, il y a une aggravation des inégalités au détriment des femmes en pleine crise économique. Selon le rapport du Médiateur de 2012 sur « Genre et relations de travail », bien que la crise touche l'ensemble des travailleurs, il existe des différences de traitement entre les deux sexes, au détriment des femmes, même pendant la grossesse et la maternité. Cela est également confirmé par les cas d'infraction signalés par le SEA dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes. Et dans ce cas, la plupart des plaintes concernaient la grossesse et la maternité des travailleuses.

Mi

3.2.3. Italie

La directive de l'UE sur l'égalité raciale 2000/43/CE et la directive sur l'égalité en matière d'emploi 2000/78/CE ont été incorporées dans le droit italien par le décret-loi n°215 « Mise en œuvre de la directive 2000/43/CE relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique » et par le décret législatif n°216 « Mise en œuvre de la directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail », tous deux datés du 9 juillet 2003. Ces deux décrets établissent les domaines d'application suivants en matière d'égalité de traitement : a) l'accès à l'emploi, autonome et dépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement ; b) les conditions d'emploi et de travail y compris l'évolution de carrière, la rémunération et les conditions de licenciement ; c) l'accès à tous les types et niveaux d'orientation et de formation professionnelle, de perfectionnement et de reconversion, y compris le placement professionnel ; d) l'affiliation et les activités au sein des organisations de travailleurs, des organisations d'employeurs ou d'autres organisations professionnelles et les avantages offerts par ces organisations. Pour ces domaines, le décret législatif n°216 en ajoute d'autres : e) protection sociale, y compris la sécurité sociale ; f) les soins médicaux ; g) les avantages sociaux ; h) l'éducation ; i) l'accès aux biens et services, y compris le logement. Ces deux décrets définissent la protection des individus contre la discrimination, directe et indirecte, et définissent la discrimination comme le harcèlement et tous les comportements portant atteinte à la dignité d'une personne ou créant un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant. Ils indiquent également les moyens par lesquels la personne victime de discrimination ou les organismes et organisations qui ont été mandatés par les victimes, peuvent porter plainte auprès des autorités.

Le décret n°215 indique également que le Conseil des ministres (département pour l'égalité des chances) a établi un registre des associations et des organismes menant des activités de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement, indiquant les moyens par lesquels les institutions et les associations peuvent s'inscrire sur ce registre. Il est également expliqué dans l'article 7 de ce décret que l'institution, également au Bureau du Premier Ministre - Département pour l'égalité des chances, du Bureau de lutte contre la discrimination raciale, UNAR (Office national contre la discrimination raciale), indiquent également ses tâches. Cependant, en transposant la directive européenne 2000/78/CE, le décret législatif n°216 modifie également l'article 15 de la loi n°300 (20 mai 1970) sur « Statut des droits des travailleurs », définissant comme invalides les actes discriminatoires contre le salarié, non pas en raison de leur sexe - un problème déjà mentionné dans la loi de 1970 - mais aussi de la présence d'un handicap, âge, orientation sexuelle ou croyances politiques.

Un autre amendement à cet article a ensuite été apporté en 2012 : sur la base de ce changement, les actes sont désormais également discriminatoires sur la base de l'appartenance religieuse, de la race ou de la langue. Cependant, les deux décrets législatifs affirment la nécessité de ne pas entrer en conflit avec la loi n°286/1998, « Loi consolidée des mesures régissant l'immigration et le statut d'étranger », modifiée ensuite en 2002 par la loi no. 189 « Amendements à la législation sur l'immigration et l'asile ». Le rapport de synthèse des activités menées par la Commission de la Chambre des députés italienne indique que, contrairement à d'autres pays européens, l'Italie a choisi de ne pas fusionner les deux directives mais de prendre deux décrets législatifs distincts. Ce choix a été critiqué parce que certains disent qu'il a conduit à « une série de disparités de protection entre les personnes discriminées en raison de la race et de l'ethnie et les personnes discriminées en raison de leur religion, croyance, handicap, âge et orientation sexuelle ». Afin d'éliminer la discrimination et de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement, limité à la différence entre hommes et femmes pour accéder à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle et les conditions de travail, a également été publié en 2005 le décret législatif n°145 (30 mai 2005) sur la transposition de la directive 2002/73/CE du Parlement et du Conseil européen. Ce décret-loi codifie les concepts de harcèlement et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et indique les moyens d'agir contre de telles actions.

Bien que seul le décret no. 215 indique explicitement la question de la race et de l'ethnicité dans le titre, tandis que le décret no. 216 mentionne l'appartenance ethnique en changeant le « statut des droits des travailleurs », il semble clair que la plupart des recommandations de l'égalité de traitement sur le lieu de travail visent tous les travailleurs, s'ils vivent de manière régulière en Italie. Cependant, malgré la présence d'une législation spécifique pour la lutte contre la discrimination, il est possible d'indiquer au moins deux points critiques. Le premier est la difficulté d'agir contre la discrimination fondée sur la race, l'ethnie ou la nationalité dans les sphères privée et publique. En effet, dans le secteur privé plus particulièrement, il est plus difficile de contrôler des situations de discrimination, l'économie italienne étant basée sur les petites et moyennes entreprises ou sur le travail domestique. Encore plus compliqué, et presque impossible, est la surveillance des situations de discrimination au sein du travail non déclaré. Cette activité de surveillance devrait plus particulièrement être menée par l'UNAR, qui, par l'intermédiaire du réseau national des centres de lutte contre la discrimination (NEAR), devrait détecter les cas de discrimination survenant dans tout le pays et non pas seulement sur le lieu de travail.

Le deuxième problème, en partie résolu maintenant, concerne le manque d'accès à l'emploi des citoyens non italiens dans le secteur public. Des cas de discrimination en matière d'accès à l'emploi et de formation fondée sur la citoyenneté se sont produits dans le domaine des soins médicaux, des transports et de l'accès à la fonction publique pour les jeunes. Dans le secteur médical, il y a eu des épisodes où des personnes d'origine étrangère occupant un emploi temporaire ont été privées de la possibilité de participer à des procédures de recrutement pour des contrats à durée indéterminée. De même, en 2009, la société de transport public de Milan a empêché, en appliquant un règlement de 1931, un citoyen marocain résidant depuis des années en Italie de présenter son programme pour participer à un appel à recrutement.

La lutte contre ces discriminations a principalement été menée par les syndicats et les organisations du secteur tertiaire qui ont réussi, par des procès, à faire en sorte que la différence des conditions d'emploi - en l'occurrence l'accès au travail - sur la nationalité soit considérée comme discriminatoire et permettre l'embauche de personnes injustement exclues des processus de recrutement. De plus, aussi grâce à la pression exercée par les syndicats et le secteur tertiaire, avec la loi no. 97/2013 (lors de la transposition de la directive 2004/38/CE relative au droit de circulation et de séjour des citoyens de l'UE et des membres de leurs familles), la possibilité d'accéder à l'emploi dans l'administration publique a finalement pu être étendue aux ressortissants des pays tiers (étant titulaire d'un titre de séjour).

Aspects du marché du travail qui favorisent l'inclusion des travailleurs migrants et leur protection contre la discrimination

Bien que les travailleurs étrangers soient dans l'environnement commercial et économique italien depuis longtemps, la convention collective nationale du travail (CCNL) ont rarement introduit de mesures spécifiques concernant l'inclusion et la protection des migrants contre la discrimination. Autrement, il est possible que de telles indications soient incluses dans des négociations au niveau de l'entreprise. Ce type de négociation, selon l'accord des syndicats du 28 juin 2011, peut déroger à certains aspects des dispositions contenues dans les accords nationaux.

Ces exceptions sont limitées à certaines industries et uniquement pour les problèmes de services, d'horaires et d'organisation du travail (Lai 2011). L'absence d'indications spécifiques est principalement due au fait que, en raison de la forte ségrégation professionnelle des travailleurs étrangers, peu de secteurs sont impliqués dans la protection des intérêts spécifiques de cette catégorie de travailleurs (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

De plus, peu d'attention est accordée à certains besoins spécifiques des immigrants, telle que la possibilité d'obtenir des vacances plus longues, avoir des espaces de prière, suivre des cours de langue d'italien. Et encore, l'attention portée à la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail est limitée. Les accords portent principalement sur des questions plus générales telles que les salaires, les horaires de travail, le soutien du personnel, etc., évitant ainsi le mécontentement et les affrontements avec les travailleurs italiens. L'analyse réalisée par Ambrosini pour convention collective nationale du travail (CCNL), De Luca Pozzi (2016) montre qu'en général, les secteurs ayant la plus forte présence de travailleurs étrangers sont ceux qui ont intégré les règles de l'accord national en faveur des immigrés, bien qu'ils s'agissent de règles transversales applicables à tous les travailleurs. Un exemple de ces règles est la possibilité d'accumuler des vacances sur plusieurs années, présentes dans la CCNL 2007 pour les travailleurs domestiques, la CCNL 2010 pour l'industrie du nettoyage et aussi des entreprises d'artisanat, de coiffure, d'esthétique, de tatouage et de piercing, la CCNL 2014 le tourisme et le commerce, la CCNL 2010-2013 pour l'industrie de la pierre naturelle, la CCNL 2013 pour les métallurgistes, la CCNL 2010-2012 pour les travailleurs de la boulangerie et la CCNL 2012 pour l'industrie alimentaire. Ce n'est que dans le contrat de 2013 pour les employés de commerce, de la distribution et des services qu'il y a une référence explicite aux travailleurs étrangers.

Tout comme celle du transport, des biens et de la logistique de 2011, la CCNL inclue expressément la possibilité de « promouvoir des initiatives d'intégration, d'égalité des chances et de formation » en raison de la part croissante des étrangers dans le secteur. Un autre exemple de mesures visant en particulier l'inclusion des immigrés est la possibilité de choisir un jour de congé différent de celui du dimanche dans le cas d'autres confessions religieuses : cet aspect est couvert par la CCNL pour les travailleurs domestiques.

Un autre aspect qui devrait faciliter l'inclusion des immigrants est l'inclusion de règles dans la CCNL pour le nettoyage, les services et dans la CCNL pour les ouvriers agricoles, qui offrent aux travailleurs immigrés la possibilité d'utiliser les heures auxquelles ils ont droit pour étudier et suivre des cours d'alphabétisation.

La CCNL pour les entreprises de construction prévoit même la possibilité pour les entreprises d'envoyer leurs travailleurs étrangers à FORMEDIL (Institution nationale pour l'éducation et la formation dans l'industrie de la construction) afin d'être correctement formés ; tandis que la CCNL de 2010-2013 des industries du bois spécifie la nécessité d'une formation linguistique pour les travailleurs immigrés. Il est intéressant de noter que la CCNL de 2010 prévoit des coopératives et des consortiums agricoles qui stipulent l'engagement des parties à « résoudre les problèmes d'intégration sociale (logement, transport, etc.) des travailleurs non-UE conformément aux lois sur

l'immigration ». D'où le fait que l'analyse des conventions collectives nationales montre que presque tous les secteurs d'emploi tendent à insérer des normes pour favoriser l'intégration des immigrants au travail, bien que ces normes s'adressent à tous les travailleurs et ne soient pas spécifiques aux immigrants. Néanmoins, ce qui manque dans ces documents, c'est une protection spécifique contre la discrimination. Cependant, encore une fois, la question de la lutte contre discrimination est poursuivie presque exclusivement par les syndicats, à travers des conflits individuels, en particulier dans le secteur public non pas dans le privé comme nous le verrons plus tard.

En général, la protection contre la discrimination sur le lieu de travail est la même que celle accordée aux travailleurs locaux via la législation en vigueur, comme indiqué au point précédent. En fait, il n'y a pas de protection spécifique pour les immigrants. En ce qui concerne les politiques sociales soutenant la protection des travailleurs migrants et de leur famille, il convient de noter que dans ce cas, il n'existe pas de normes ou d'actions spécifiques. En général, les travailleurs migrants et leur famille peuvent tirer parti des politiques d'aide sociale - allocations familiales, assignation de logement, etc.

Ils peuvent également bénéficier d'une aide sous forme de prestations de chômage ou d'un accès au fonds de garantie des salaires dans le cas où l'entreprise connaîtrait une crise. Pour les immigrants, l'accès à ces politiques est le même que pour les travailleurs natifs, à condition qu'ils aient un permis de séjour valide, temporaire ou à long terme.

Dans certains environnements locaux, les immigrants ont été exclus de l'accès à certaines politiques de protection sociale - à savoir un programme d'allocations pour enfants - (Ambrosini 2013b) : ces discriminations sont résolues par des poursuites contre les gouvernements locaux qui ont discriminé les immigrants.

3.2.4. France

La directive européenne sur l'égalité raciale (2000/43/CE) et la directive européenne sur l'égalité des chances (2000/78/CE) ont été transposées au droit national français (comme dans 14 autres membres de l'UE à l'époque - Europe de 15 membres) de juillet 2003 à 2008 (sur une période de cinq ans) dans le but d'interdire « toute discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique » dans le cadre du droit français.

En France, ces lois ont été rédigées sur la base de plusieurs textes les transposant, ainsi que de la mise en place d'une autorité administrative indépendante appelée Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) en 2004. En ce qui concerne la directive 2000/43/CE, les lois françaises concernées sont : N ° 2001-1066 sur la lutte contre la discrimination, N ° 2002-73 sur

la modernisation sociale, N ° 2005-843 sur la transposition du droit communautaire à la fonction publique et N ° 2008 -496. Toutes ces lois concernent diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations en droit français.

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) a été créée conformément aux exigences de la directive sur l'égalité raciale 2000/43/CE car aucun dispositif efficace n'a été mis en place à l'époque en France. Cette Haute Autorité traite de la discrimination raciale mais aussi de tous les autres types de discrimination interdite en France. En plus du domaine de l'emploi et du travail, il comprend les thèmes suivants : accès au logement, administration, éducation, loisirs et santé ... (référence : Borrillo (Daniel) & Chappe (Vincent-Arnaud), 2011)). Depuis 2014, le dernier motif de discrimination ajouté concerne le lieu de résidence (habitat). En tant qu'organisation indépendante, la HALDE ne peut pas recevoir d'ordre d'un tiers. En plus d'être répressif, il est à l'origine de campagnes de prévention et d'information auprès de la population. À son initiative, en 2007, des Maisons de la justice et du droit ont été créées dans le but d'accueillir et d'informer les victimes potentielles de discrimination. En effet, la HALDE a été incluse comme défenseur des droits (avec d'autres entités publiques destinées à défendre les droits de l'homme). Cette nouvelle entité publique est généralement destinée à défendre les droits et libertés de tout citoyen français ou de toute personne résidant en France.

L'Accord Interprofessionnel National (ANI), adopté en 2006 par les syndicats et les employeurs, porte sur le cadre juridique de la lutte contre la discrimination en ce qui concerne les critères ethniques. Sur la base de cet accord, l'État français souhaite encourager les partenaires sociaux à prendre en compte la dimension ethnique des inégalités.

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est une stratégie reconnue par l'Union européenne et par la norme ISO 26000, qui promeut le respect des droits de l'homme et favorise la diversité. Il est promu par les entreprises en général et vise également à favoriser le développement durable et le respect de l'environnement. Aucune loi n'oblige les entreprises à adopter des stratégies de RSE. Cependant, les États les encouragent à devenir plus socialement responsables. À cette fin, la RSE préconise une amélioration des conditions de vie et de travail des employés, tant sur le plan éthique que social, avec des augmentations salariales et un traitement égal pour tous les employés.

Créée en 1989, le Haut Conseil à l'Intégration (HCI) est une autre autorité intervenant dans la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité. Il est autorisé à « donner son avis et faire toute proposition utile » sur demande du Premier Ministre à propos de tous les problèmes en relation avec l'intégration des résidents étrangers » (définition officielle). L'objectif du HCI est de soutenir les associations pour promouvoir l'intégration des migrants. Le HCI défend également la

neutralité des religions au sein de l'entreprise (la soi-disant « laïcité » étant un principe républicain en France). Une décision de la Cour européenne de justice en mars 2017 a renforcé cette obligation de neutralité religieuse et de respect de la laïcité dans les entreprises.

3.2.5. Danemark

Depuis 1996, le Danemark a adopté une loi contre la discrimination sur le marché du travail. La loi stipule qu'une entreprise n'est pas autorisée à discriminer ses employés pour les raisons suivantes :

1) race 2) origine ethnique, 3) couleur de peau 3) croyances religieuses 4) sexualité 5) contexte national ou social 6) croyances politiques, 7) âge et / ou 8) handicap.

Cela vaut pour la discrimination directe et indirecte. L'interdiction de la discrimination s'applique au recrutement, pendant l'emploi et lors du licenciement (Ministère de l'Emploi, a). En outre, la loi danoise contre la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique a été introduite en 1971. La loi sur l'égalité de traitement ethnique stipule que la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique ou la race n'est pas autorisée. Ceci s'applique à plusieurs zones. Par exemple, tous les lieux publics et toutes les entreprises publiques et privées (Retsinformationen, 2012, §1 §2 et Danmarks radio, 2001). En outre, en 1969, le Danemark a signé la convention internationale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Les lois danoises contre la discrimination sont conformes aux lois internationales en vigueur sur le sujet et sont conformes aux deux directives susmentionnées (CRS kompasset).

Le Danemark ayant déjà des cadres de lutte contre les discriminations préexistantes, la mise en œuvre des directives a été modeste (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2012). En réalité, la directive était en grande partie considérée comme non nécessaire par le gouvernement local danois (KL) et l'association danoise de la construction en raison des lois déjà existantes sur le sujet. En outre, la directive et les lois ne sont pas perçues comme favorisant l'égalité en tant que raison commerciale. De nombreux employeurs ont introduit des politiques plus inclusives au sein de leur organisation, en raison des flux migratoires plus importants. À côté de cela, plusieurs employeurs se sont interrogés sur l'efficacité d'une loi. Certains affirment que les lois ne font qu'émettre un signal et contiennent une valeur symbolique mais ne modifient pas réellement le comportement des personnes (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2010).

La mise en œuvre de la loi n'a pas débouché sur le développement de nouveaux programmes de formation à la gestion de la diversité, puisque les nouvelles lois étaient simplement incluses dans l'éducation et la formation régulières et préexistantes. Certains employeurs suivent la directive. La

Confédération des employeurs danois (DA), le gouvernement local danois (KL) et le syndicat LO ont coopéré et soutenu un programme commun « intégration-emplois » (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2010). DA et LO sont également impliqués dans des initiatives plus récentes visant à promouvoir l'inclusion des migrants sur le marché du travail, comme par exemple le soi-disant accord en trois parties contenant le développement du programme d'intégration mentionné plus haut (voir question 4.) (Gormsen, 2016).

Des débats négatifs ont également eu lieu sur les directives. Ils ont suscité des inquiétudes quant à la manière dont les travailleurs danois non qualifiés pourraient être désélectionnés en faveur des migrants ou des réfugiés, ce qui rendrait l'emploi basé sur autre chose que le candidat le plus qualifié. Conformément à cette préoccupation, un représentant de la Confédération des employeurs danois (DA) a déclaré que les employeurs et les entreprises devraient se concentrer uniquement sur le candidat le plus qualifié (Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2010).

The Danish Board of Equal Treatment was established in 2009. This Board deals with complaints of discrimination in employment based on gender, race, color, religion/belief, political opinion, sexual orientation, age, disability, national origin, social origin and ethnic origin. The board also handles cases of discrimination based upon gender, race or ethnicity outside the Labour Market (Ankestyrelsen, 2014).

Au Danemark, on est protégé contre la discrimination à la fois en matière d'accès à l'emploi, à l'éducation et dans tous les espaces publics. Cependant, il y a eu des débats sur la discrimination dans le système de protection sociale, en particulier le « intégration-allocation ».

L'allocation d'intégration a été introduite en septembre 2015 et signifiait que les citoyens qui n'avaient pas résidé au Danemark au cours de sept des huit dernières années, recevraient des allocations réduites. Cela signifie que les réfugiés et leur famille reçoivent moins d'avantages que les Danois (Udlændinge- og integrationsministeriet, 2017 & Ritzau, 2016). Cette intégration-allocation a été critiquée à la fois par l'ONU, l'Institut pour les droits de l'homme, le Conseil danois pour les réfugiés et la Croix-Rouge, pour ne pas avoir respecté la Convention des Nations Unies pour les réfugiés (Just & Jensen, 2015). À côté de cela, le gouvernement a tenté d'introduire une nouvelle loi en 2014 différenciant les demandes de permis de travail en fonction de la nationalité de la personne, jugeant ainsi certains citoyens de certains pays comme étant moins aptes à l'intégration que d'autres. Cela a également été critiqué pour ne pas être conforme à la loi contre la discrimination et aux conventions internationales (Amnesty International, 2014).

SUJET N°4 : LA CONTRIBUTION DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA QUESTION DE LA DIVERSITÉ ET LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET DANS LE CONTEXTE EUROPEEN INTERNATIONAL

OBJET

L'objectif de ce module est d'informer et de sensibiliser sur les initiatives prises par les partenaires sociaux européens, de lutter contre la discrimination au travail et de renforcer les potentiels d'action et d'intervention dans le futur.

MOTS CLÉS

Dialogue social : *Fait référence aux pratiques de dialogue et de coopération institutionnalisées ou moins formelles entre les partenaires sociaux, autres organisations représentatives socioprofessionnelles et éventuellement l'État.*

Partenaires sociaux européens : *Ce sont des organisations reconnues comme représentantes par le traité de Maastricht et participant au dialogue social.*

Accords-cadres : *Il s'agit d'accords signés entre des syndicats supranationaux et des organisations d'employeurs, ainsi que des sociétés multinationales. Ils sont moins contraignants que les conventions collectives.*

RÉSULTATS ATTENDUS

À la fin de l'étude de la quatrième section, les participants devraient être capables de :

- ✓ Distinguer le rôle et les stratégies des partenaires sociaux européens, du Conseil Économique Social et Européen, de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, de la Confédération Européenne des Syndicats, de la Confédération Syndical Internationale et d'autres syndicats dans les sphères européennes et internationales
- ✓ Comparer les différentes actions et initiatives des partenaires sociaux européens
- ✓ Comparer les différentes actions et initiatives des partenaires sociaux

4.1 : Introduction

Dans cette section, nous étudierons les formes d'intervention des organisations syndicales et patronales au niveau européen et national. Au départ les initiatives et les actions des partenaires sociaux qui sont traitées dans le cadre de la lutte contre la discrimination au niveau national et européen. Par la suite, le rôle du Comité économique et social européen (CESE) et du Comité économique et social grec (CES) dans le domaine de la lutte contre la discrimination sera analysé. Enfin, nous examinerons les interventions et l'action des syndicats de portée nationale, européenne et internationale dans la lutte contre la discrimination.

4.2 : Les partenaires sociaux européens et le dialogue social européen aux niveaux intersectoriels et sectoriel

Le dialogue social européen se déroule aux niveaux intersectoriel et sectoriel. Les organisations syndicales et patronales européennes « reconnues » impliquées dans le dialogue social européen sont les suivantes : Congrès Syndical Européen de la CES ; BUSINESSEUROPE (anciennement UNICE), qui représente les employeurs du secteur privé ; UEAPME – Union Européenne de l'Artisanat, des Petites et Moyennes Entreprises, qui représente les employeurs dans les petites et moyennes entreprises et l'artisanat ; CEEP (Centre Européen des Entreprises à Participation publique et des entreprises d'intérêt général), qui représente les entreprises fournissant des services d'intérêt général, tels que l'énergie, les services de transport, les télécommunications, etc. Le dialogue social européen au niveau transnational a débouché sur une multitude de textes et de positions approuvés à la fois par les représentants des employeurs et des travailleurs et par certains accords-cadres. Ces accords, qui sont le résultat de processus de dialogue social autonomes, sont mis en œuvre de deux manières : a) Les partenaires sociaux européens demandent aux organes communautaires concernés de prendre une décision à ce sujet et de voter une directive. De cette manière, l'accord devient une partie de la législation communautaire ; b) les partenaires sociaux européens souscrivent à des accords « autonomes », qu'ils ont eux-mêmes la responsabilité de mettre en œuvre au niveau national, sectoriel et opérationnel.

Le dialogue social sectoriel est mené par l'intermédiaire des comités de dialogue social sectoriel (36 au total). Ce sont des organes consultatifs qui peuvent influencer les politiques européennes tout en participant aux relations et accords bilatéraux.

4.3 : Les initiatives et les actions des organisations syndicales et patronales européennes sur la discrimination et la diversité au travail

Les syndicats européens et les organisations d'employeurs jouent un rôle actif dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail, soit par la signature d'accords-cadres, soit par des initiatives moins institutionnalisées. Le premier « accord-cadre », qui traite de la discrimination et de l'égalité de traitement, est celui du congé parental (1995), qui est devenu juridiquement valable en 1996, avec un vote favorable. En 2009, les partenaires sociaux européens ont révisé l'accord-cadre de 1995 et par conséquent, la directive révisée, qui tient compte des propositions de l'accord-cadre révisé, a été adoptée en 2010. La contribution de cet accord à la lutte contre la discrimination est qu'il cherche à concilier travail et vie de famille et protège les travailleurs d'un traitement ou d'un licenciement moins favorable à la suite de la demande ou de l'obtention d'un congé parental. Cependant, les progrès les plus récents sont la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et les carrières du 26 avril 2017 et l'abrogation de la directive 2010/18/UE.

L'accord-cadre sur le travail à temps partiel de 1997, qui a été incorporé dans le droit communautaire par vote la même année et qui stipule que les travailleurs à temps partiel ne devraient pas être traités moins favorablement que les travailleurs à plein temps en raison de leur travail à temps partiel à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives. Un accord-cadre « autonome » sur la violence et le harcèlement au travail a été conclu en 2007 (qui, comme indiqué dans la première section, est une forme de discrimination). L'accord-cadre « autonome » sur les marchés du travail inclusifs, qui ne cible pas spécifiquement des groupes spécifiques de travailleurs, vise à créer un cadre pour l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi en général.

Cependant, en plus des accords mentionnés ci-dessus (qui dans certains cas sont devenus contraignants en raison de l'adoption de directives), les partenaires sociaux européens ont pris d'autres initiatives dans le domaine de la lutte contre la discrimination. Prenons par exemple, le programme d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2005).

Dans le cadre du fonctionnement des comités de dialogue social sectoriel au niveau européen, un grand nombre de textes ont été publiés sur la discrimination et l'égalité de traitement dans différents secteurs, notamment sur les questions de genre, les travailleurs âgés et les travailleurs handicapés.

Les syndicats internationaux et européens ainsi que les entreprises multinationales ont signé ces dernières années des accords-cadres sur la lutte contre la discrimination, au niveau européen ou international.

4.4: Le rôle du Comité économique et social européen

Le Comité Économique et Social Européen (CESE) est un organe consultatif créé en 1957 en vertu du traité de Rome. Il s'agit d'une institution de dialogue et d'implication de diverses organisations socioprofessionnelles (employeurs, syndicats, agriculteurs, consommateurs, etc.). Dans le processus décisionnel de l'UE, le CESE participe à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'UE. En 1997, le Traité d'Amsterdam, le champ des travaux du CESE s'est considérablement élargi, notamment en matière sociale. Il a trois missions : a) d'agir en consultation avec les trois principales institutions (Conseil, Commission, Parlement Européen) ; b) de renforcer la participation des représentants de la société civile organisée dans le projet européen ; c) de renforcer le rôle de la société civile organisée dans les pays tiers, en favorisant un dialogue systématique avec les représentants. En ce qui concerne la lutte contre la discrimination, le CESE contribue à la formulation d'avis et de décisions sur ces questions. Compte tenu du grand nombre d'opinions sur la discrimination en général, nous n'en mentionnerons que deux d'entre elles. L'avis SOC/489 « Mesures d'inclusion des Roms » (10/2013) se réfère notamment à la question de la discrimination dans l'emploi. Il a également appelé les États membres à renforcer le cadre juridique qui pourrait encourager les employeurs à embaucher des Roms et à introduire des mesures innovantes en matière d'emploi, telles que la création d'un nombre suffisant d'emplois temporaires financés par le secteur public.

L'avis SOC 363 « Personnes handicapées : emploi et accessibilité » (3/2010) prévoit, entre autres, que dans un marché du travail inclusif, les politiques d'emploi pour les personnes handicapées devraient couvrir les processus liés à l'emploi tout au long de la vie ; avec un accent particulier sur l'éducation, le recrutement, la rétention dans l'emploi et la réadaptation professionnelle. En outre, cet avis souligne la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans les politiques en faveur des personnes handicapées, afin de lutter contre la discrimination multiple à laquelle sont confrontées les femmes handicapées en matière d'emploi.

L'avis SOC/363 sur les « Personnes handicapées : emploi et accessibilité » (3/2010) prévoit entre autres, que dans un marché du travail inclusif, les politiques d'emploi pour les personnes handicapées devraient couvrir les processus liés à l'emploi tout au long de la vie ; avec un accent particulier sur l'éducation, le recrutement, maintien de l'emploi et la réinsertion professionnelle. En

outre, cet avis souligne la nécessité de prendre en compte la dimension de genre dans les politiques en faveur des personnes handicapées, afin de lutter contre la discrimination multiple à laquelle sont confrontées les femmes handicapées en matière d'emploi.

4.5: Implication des partenaires sociaux dans l'intégration des migrants sur le marché du travail

Cette partie de l'étude se concentre sur les façons dont (ou exclus) les partenaires sociaux dans les pays participent à la planification générale de l'intégration des travailleurs migrants dans leurs lieux respectifs. Il examine les arrangements institutionnels des partenaires sociaux, lorsqu'ils existent, et identifie les partenaires impliqués dans ces processus. Enfin, des exemples d'initiatives prises par les partenaires sociaux pour promouvoir l'intégration des migrants sur le marché du travail sont présentés.

CHYPRE

Au lieu d'un plan d'action national, l'intégration des migrants à Chypre n'est qu'une partie du programme national « Fonds Asile, Immigration et d'Intégration (FAMI) ». Seuls quelques paragraphes du programme sont consacrés à l'intégration, la lutte contre la discrimination ne concerne que les objectifs du programme et le racisme, et la nécessité d'y faire face ne reçoit aucune attention.

L'intégration reçoit le plus faible pourcentage du budget du FAMI (25%), ce qui montre la perspective étroite des autorités chypriotes en matière d'intégration. L'absence de politiques et de mesures d'intégration et l'exclusion des immigrés sont parmi les raisons pour lesquelles certaines organisations et agences régionales et internationales ont condamné à plusieurs reprises Chypre. La plupart des syndicats à Chypre ont des déclarations politiques claires sur la lutte contre la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique : cependant, les employeurs ont généralement tendance à payer des services simples pour les luttes contre les discriminations autre que le genre.

Consequently, the policies and measures developed to integrate migrants into work vary according to their general policies and approaches. Some examples of the social partners' initiatives regarding the integration of immigrants into work include:

Fédération panchypriote du travail (PEO): 1) Création d'un bureau des migrants, 2) Département des femmes chargé de la discrimination contre les femmes migrantes, 3) Organisation de campagnes de sensibilisation, 4) Séminaires sur la diversité, la discrimination, discours de haine et crimes haineux pour les syndicalistes et les représentants syndicaux des travailleurs, 5) Publication de brochures et

autres brochures informatives, 6) Cours de langues pour les migrants, 7) Manifestations et mobilisations, 8) Coopération avec les ONG et les organisations publiques et autres parties prenantes, 9) Données de collecte sur les plaintes déposées par des membres et des non-membres sur la discrimination.

Fédération Démocratique du Travail de Chypre (DEOK) : 1) Création du Département Égalité et Égalité de Traitement, 2) Création de l'Observatoire Chypriote de l'Égalité (PIK), 3) Campagnes de sensibilisation et 4) Publications et séminaires.

Fédération des employeurs et des industriels de Chypre : publication du « Guide de l'employeur pour la promotion de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail ».

GRÈCE

Les partenaires sociaux en Grèce ont intégré la question de l'intégration sociale des migrants dans le dialogue social et prennent souvent des mesures dans ce sens. Les programmes d'éducation et de conseil des partenaires sociaux constituent l'effort le plus cohérent pour autonomiser les populations migrantes qui travaillent. Au niveau du plaidoyer et de l'élaboration des politiques, les partenaires sociaux sont impliqués dans des institutions telles que le Comité Économique et Social et la Commission Nationale des Droits de l'Homme. Dans ce cadre, les partenaires sociaux peuvent contribuer à l'élaboration de politiques visant à promouvoir l'intégration sociale, culturelle et économique des immigrants. Au niveau local, les organisations de travailleurs et d'employeurs soutiennent, en théorie, que le recrutement de nouveaux membres est la communauté des immigrants.

Les institutions de soutien des partenaires sociaux en Grèce, telles que le Centre pour le Développement de la Politique Éducative (KANEP-GSEE), prennent des initiatives pour développer des activités d'accueil urgentes pour les réfugiés fournissant des services d'apprentissage, de tutorat et de conseil. En même temps, les syndicats et les centres de travail des îles de l'Est de la mer Égée approvisionnent et appuient les réfugiés nouvellement arrivés. Cette mobilisation significative, bien qu'elle puisse être considérée comme une conjoncture, a en effet contribué à créer un climat de dialogue social qui a conduit à une condamnation claire du racisme et de la discrimination sur le lieu de travail, avec une référence claire à la plus récente convention collective générale.

Le Centre de Formation Professionnelle de la Confédération Grecques des Professionnels (KEK), Artisans et Commerçants (KEK GSEVEE Branche d'Épire, Ioannina), en collaboration avec INTERSOS et avec le soutien du HCR, a conçu et mis en œuvre un programme éducatif intitulé « Égalité

d'opportunités de formation » en 2017. Deux séminaires de formation destinés aux réfugiés reconnus et aux demandeurs d'asile ont été conçus et mis en œuvre dans le cadre de ce programme :

- Un séminaire théorique de 40 heures « d'introduction à la coiffure » ;
- Un séminaire théorique de 40 heures sur « les principes de base de l'entrepreneuriat ».

L'objectif du programme était de fournir aux stagiaires des connaissances de base sur l'entrepreneuriat et la coiffure et de les rapprocher du marché du travail local grâce à des visites éducatives dans les entreprises à Loannina.

Le bureau de l'égalité de la Confédération Grecque des Professionnels, Artisans et Commerçants (GSEVEE) présente également une action pour lutter contre les inégalités et discriminations multiples qui promeuvent le principe d'égalité des genres dans les associations, l'information et le soutien aux femmes, l'émancipation et l'amélioration des séminaires pour les femmes et le travail scientifique, les propositions politiques et les bonnes pratiques. Le bureau de l'égalité fonctionne de 2012 à 2015 dans le cadre du « Plan d'action pour la promotion des femmes dans les centres de décision des institutions collectives du GSEVEE », qui fait partie du programme opérationnel « Réforme de l'administration publique 2007-2013 ».

ITALIE

Les questions d'intégration et du travail des migrants en Italie sont décentralisées au niveau régional et local. Les partenaires sociaux et les autorités régionales ont signé plusieurs accords sur l'intégration et l'inclusion sociale au fil des ans, y compris la politique du logement et l'éducation. Les Conseils Territoriaux pour l'Immigration (CTI) en Italie ont également discuté des questions d'intégration dans le but de promouvoir la consultation sur des questions importantes, de promouvoir des initiatives pour l'intégration socio-spatiale des migrants et de soumettre des interventions à l'État central. Bien que les CTI n'aient pas le pouvoir légal d'agir en tant qu'organes consultatifs, les réunions qu'ils tiennent incluent des représentants des institutions locales, des organismes du tiers secteur, des organismes bénévoles, des syndicats, de la Chambre du Commerce, des syndicats, des associations d'immigrés et des ONG.

Bien que les partenaires sociaux soient considérés comme des décideurs politiques pour l'intégration des immigrants, ils ont un rôle d'intervention clé, de consultation et de formation en Italie. Les

syndicats, par exemple, soutiennent les migrants par l'intermédiaire des bureaux de l'immigration et ont développé une série de compétences liées à la protection de l'emploi, aux services consultatifs, à l'aide bureaucratique, au renouvellement des permis de résidence et au conseil. L'intégration des travailleurs migrants, la promotion ou la participation à des campagnes de sensibilisation, des manifestations et des manifestations sur la lutte contre la discrimination ou l'emploi non déclaré et la recherche d'un emploi figurent sur la liste des organisations syndicales sur l'intégration des migrants. En outre, les associations du secteur tertiaire et les ONG jouent un rôle important en légalisant l'aide aux migrants à travers les procédures de demande. Enfin, les syndicats et les associations d'employeurs jouent un rôle fondamental dans la négociation, la conclusion et le renouvellement des conventions collectives, en prévoyant des dispositions sur l'intégration des migrants sur le marché du travail et sur l'évitement de la discrimination au travail.

DANEMARQUE

Les syndicats, les organisations d'employeurs et les pouvoirs publics locaux sont tous impliqués dans la planification du processus d'intégration. Cela se fait à travers des réunions où les représentants de tous les secteurs essaient d'identifier les obstacles et de définir des solutions pour faciliter le processus. L'implication des différentes organisations est considérée comme importante.

FRANCE

Les employeurs et les syndicats en France perçoivent la migration comme une source de création de richesse. Le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF), par exemple, soutient la création d'entreprises par les immigrés. Au niveau des syndicats, la Confédération Générale du Travail (CGT) s'est engagée à promouvoir la solidarité avec les travailleurs étrangers tant sur le plan juridique qu'en défendant les droits acquis et sur le plan social pour prévenir l'exclusion et l'exploitation. La Confédération Française du Travail (CFDT) a présenté des initiatives pour défendre le « vivre ensemble », comme, par exemple, mobiliser la population locale sur le statut actuel des immigrés. En outre, la CFDT travaille avec l'association Podkrepa, qui mène des campagnes d'information en Bulgarie visant à informer les personnes souhaitant travailler en France sur les conditions et procédures d'immigration.

Les partenaires sociaux sont impliqués à différents niveaux et à des degrés divers. Ils participent à des réunions d'entreprise sur la diversité et participent au dialogue social sur les questions de diversité. En outre, les organisations d'employeurs travaillent de manière proactive, débutent ou participent à de nombreuses initiatives - charte, label, certificats professionnels, formations, etc. Les

associations sont une base essentielle sur laquelle les différents mécanismes et mesures de soutien aux migrants sont mis en œuvre.

Les deux exemples de bonnes pratiques sont ceux du secteur associatif : le système ACCELAIR, soutenu par l'association Forum des réfugiés - COSI et le système RELOREF, soutenu par la France-Terre-d'Asile (FTDA), et un appui spécialisé pour l'accès à logement et emploi. Les associations créent des partenariats avec les services publics de l'emploi, les organisations d'éducation des adultes et les entreprises. Ils réalisent des actions en direction des partenaires identifiés, des échanges entre référents projets et professionnels via un comité technique, sensibilisation, mise à disposition d'interprètes, formation en français ainsi que des réfugiés eux-mêmes, tels que le soutien à l'emploi : évaluation, plan professionnel de construction, techniques de recherche de travail, préparation d'entrevues, rencontres avec des employeurs. Il existe également des centres de formation linguistique et/ou professionnelle qui dispensent des formations et des conseils. Enfin, ils ont développé un accompagnement sur le lieu de travail : escortes d'immigrés vers le contrat dans son ensemble, liaison avec l'employeur. La Cité des Métiers de Paris propose de nombreux clubs et ateliers offrant un soutien particulier aux populations migrantes afin d'améliorer leur accès à l'emploi ou à la formation ou de créer leur activité - par exemple, le club proposé par l'iriv - Valoriser une route migratoire - ou GRDR pour la création de sa propre activité.

Mi

SUJET N° 5 : COMPÉTENCE ET CAPACITÉS EN MATIÈRE DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ET DE NÉGOCIATION

OBJET

L'objet de ce module est de vous familiariser avec les questions liées à la gestion de la diversité au niveau de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne les chartes de la diversité et de fournir des conseils pratiques sur la gestion de la diversité dans l'environnement entrepreneurial des PME.

MOTS CLES

Gérer la diversité : *C'est la stratégie, y compris les initiatives et actions des entreprises et des organisations, qui est utilisée pour créer un lieu de travail diversifié et inclusif, y compris la promotion de l'égalité de traitement et la sensibilisation à la diversité tout au long du processus de travail.*

Charte de la diversité : *Accords écrits qui incluent des principes de base pour respecter et encourager la diversité, qui lient éthiquement mais pas légalement les entreprises et autres cosignataires.*

Bonnes pratiques : *Méthodes de travail, initiatives ou actions adoptées par les entreprises et les organisations, notamment en ce qui concerne les relations de travail et les conditions de travail, qui ont reçu des évaluations positives dans la production de résultats et sont donc considérées comme de bons exemples à imiter*

RÉSULTATS ATTENDUS

À la fin de l'étude de la cinquième section, les participants seront en mesure de :

- ✓ Mieux connaître les pratiques commerciales dans la gestion de la diversité sur le lieu de travail
- ✓ Comparer et évaluer des actions spécifiques telles que des graphiques de travail et quelques exemples de bonnes pratiques qui ont été appliqués à des entreprises privées et publiques européennes spécifiques.
- ✓ Reconnaître l'importance de telles actions comme une stratégie pour augmenter la productivité des employés et la compétitivité des entreprises
- ✓ Réfléchir sur les possibilités pour les entreprises d'adopter une politique plus favorable dans le domaine de la lutte contre la discrimination.

5.1 : Introduction

Prévenir, combattre la discrimination et gérer la diversité au travail sont des priorités pour de nombreuses entreprises et organisations des secteurs privé et public. Plusieurs entreprises et opérateurs planifient des actions et prennent des initiatives en matière de lutte contre la discrimination et la gestion de la diversité. De telles actions et initiatives sont reconnues comme de bonnes pratiques lorsqu'elles produisent des résultats positifs. Ici, l'unité présentera et analysera des exemples spécifiques de bonnes pratiques tant par des entreprises du secteur privé que par des entreprises publiques.

5.2: Diversité dans les entreprises et gestion de la diversité

Au cours des dernières décennies, des changements significatifs ont eu lieu dans la composition de la main-d'œuvre, passant d'une hiérarchie professionnelle inférieure à des niveaux administratifs plus élevés. Par exemple, il y a une augmentation de la participation au marché du travail des femmes, des personnes de différentes nationalités et d'autres groupes socialement fragiles. Dans ce contexte, la question qui a été posée était de savoir pourquoi une entreprise devrait s'intéresser à la diversité.

Au-delà du fait que la discrimination est illégale et éthiquement mauvaise, il a également été prouvé que la diversité augmente la productivité, donnant aux entreprises un accès plus large à de nouveaux segments de marché. La gestion de la diversité ne se limite pas à une simple pratique de recrutement ou à de meilleures opportunités hiérarchiques à la hausse (par exemple aux femmes ou à d'autres personnes) appartenant à des groupes socialement vulnérables. Comme il a été constaté que la diversité peut améliorer la productivité, de nombreuses entreprises ont mis en œuvre des programmes et des politiques spécifiques pour encourager le recrutement, l'intégration, la promotion et la réinsertion des personnes appartenant à des groupes socialement vulnérables.

Les anciens programmes d'égalité des chances (les « actions positives ») des années 70, appliqués à la zone anglo-saxonne pour le recrutement et le développement professionnel des femmes et d'autres personnes appartenant à des groupes socialement vulnérables, se limitaient souvent au département des ressources humaines et n'ont pas été appliqués à l'ensemble de l'entreprise et de son environnement. En d'autres termes, même si la législation sur l'égalité de traitement et l'action positive permettait aux groupes socialement vulnérables d'accéder à des emplois auxquels ils

n'avaient pas accès auparavant, leur exclusion des postes hiérarchiquement supérieurs de l'entreprise ne leur permettait pas de participer pleinement.

De nos jours, les entreprises qui appliquent des politiques actives pour la diversité considèrent que le respect de la diversité au sein des entreprises présente les avantages suivants : a) il renforce les valeurs culturelles au sein de l'entreprise ; b) il améliore la réputation de l'entreprise ; c) il crée plus d'avantages et donc une plus grande efficacité parmi le personnel existant ; et d) il favorise l'innovation et la créativité chez les travailleurs. Par conséquent, au-delà des implications juridiques et éthiques qui peuvent résulter du non-respect de la diversité et de la discrimination au travail, de nombreuses entreprises considèrent la gestion de la diversité comme une opportunité d'accroître la productivité et la compétitivité. Une gestion efficace de la diversité façonne les prérequis pour un personnel dédié et a des résultats positifs en termes de créativité, de résolution de problèmes et d'amélioration des relations avec la clientèle.

La sensibilisation à la diversité, bien que nécessaire, n'est pas suffisante en soi pour parler de la gestion de la diversité. La gestion de la diversité est « le développement actif et conscient d'un processus stratégique, communicationnel et administratif d'orientation future et axé sur la valeur, qui accepte et utilise certaines différences et similitudes comme une perspective dans une entreprise, un processus qui ajoute de la valeur à l'entreprise ». La gestion de la diversité implique l'intégration d'idées et de pratiques dans les opérations quotidiennes d'une entreprise.

L'exemple le plus courant utilisé pour illustrer la différence entre la gestion de la diversité et les programmes d'action positive/d'égalité des chances passés est celui de la maison de la girafe : « Imaginez votre organisation comme la maison d'une girafe. La politique d'égalité des chances a été très efficace mais la maison ne sera pas meilleure pour l'éléphant, à moins qu'il y ait un certain nombre de transformations importantes à l'intérieur de la maison, sans quoi la maison restera une maison conçue pour les girafes et l'éléphant ne se sentira pas comme « à la maison ».

5.3 : Chartes de la diversité

Les chartes de la diversité sont des initiatives volontaires visant à encourager les entreprises et les organismes publics à adopter des pratiques favorisant la diversité, en soulignant leurs avantages. Les entreprises ou organisations qui souscrivent à une charte de la diversité s'engagent à développer et mettre en œuvre des politiques de diversité et d'égalité de traitement dans tous les domaines. La signature d'une telle charte est un bon point de départ pour les entreprises qui souhaitent adopter de telles politiques et c'est aussi un cadre de référence. Depuis 2005, douze (12) chartes de la

diversité ont été signées par des petites et moyennes entreprises et organismes publics de la zone européenne, au niveau national (Autriche, Allemagne, France, Espagne, Pologne, Italie, Suède, Luxembourg, Belgique, Estonie, Irlande et Finlande). Les entreprises ou organisations de ces pays sont à l'origine des initiatives de signature de ces textes. En 2010, ces chartes ont été réunies et ont créé une plate-forme européenne financée par l'UE dans le but de diffuser cette pratique dans d'autres États membres de l'UE.

5. 4 : Gestion de la diversité dans les petites et moyennes entreprises

En septembre 2006, la Commission européenne a organisé une conférence intitulée « Diversité dans les petites et moyennes entreprises ». Ses principaux objectifs étaient de répondre aux besoins des PME en matière de sensibilisation, d'information et de formation sur les questions de diversité. Les principaux documents développés pour les participants à la conférence comprenaient une brochure intitulée « La diversité au travail - 8 étapes pour les petites et moyennes entreprises » :

PREMIERE ETAPE : ANALYSE

Penser à votre entreprise – ses forces, faiblesses, ses problèmes et ses besoins.

La recherche a montré que très peu de propriétaires ou de gestionnaires de PME ont le temps de réfléchir au développement des affaires, car ils sont constamment impliqués dans les activités quotidiennes. Avant de commencer à mettre en œuvre des politiques de diversité, posez-vous les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui fait la force de votre entreprise ?
- Qu'est-ce qui affaiblit cette entreprise ?
- Quels problèmes avez-vous rencontré au sein de votre entreprise ?
- Tirons-nous le meilleur parti de nos gestionnaires et personnel ? Avons-nous la bonne combinaison de compétences et d'expérience pour répondre aux exigences opérationnelles et du marché ?
- Est-ce que mon style de gestion permet aux autres de prendre leurs responsabilités et d'être productifs ?
- Quelle est la diversité du marché ? Est-il en train de devenir plus ou moins diversifié en fonction de la démographie, de la technologie et du mode de vie ? Est-ce que nous y répondons ?
- Quelle est la diversité de la main-d'œuvre, par exemple les différentes caractéristiques, styles et approches, pratiques de travail, nouvelles façons de voir les problèmes ?

- Does my management style allow others to take responsibility and be productive?
- How diverse is the market place? Is it becoming more or less diverse with demographics, technology and lifestyles change? Are we responding?
- How diverse is the workforce e.g. different characteristics, styles and approaches, working practices, new ways of looking at problems?
- Comment considérons-nous les lois sur l'égalité (par exemple sur la base du sexe, de l'origine raciale/ethnique, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la religion et des croyances) ? Sont-ils une intrusion dans l'entreprise ou une opportunité de changement ?

DEUXIEME ETAPE : RECRUTEMENT

Éloignez-vous des décisions de recrutement en fonction des valeurs personnelles et subjectives.

La recherche a montré que les résultats négatifs résultent de l'accent mis sur les valeurs personnelles, les attitudes et les croyances du propriétaire de l'entreprise. Les valeurs personnelles peuvent mener à des erreurs de recrutement coûteuses et à la discrimination (consciente ou non), ce qui peut entraîner des problèmes juridiques pouvant nuire à l'entreprise.

Comment faire le recrutement :

- Décrire les compétences, connaissances et expérience dont l'entreprise a besoin pour occuper un emploi ou un rôle spécifique.
- Concevoir une fiche de poste qui décrit les compétences et l'expérience requises pour ce poste.
- Vérifier que la description de l'emploi n'exclut personne en raison de son origine raciale, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge ou de son handicap

Étapes supplémentaires pour les PME

- Adaptez vos méthodes pour permettre (et encourager) les personnes handicapées à postuler.
- Évitez les processus de recrutement de type « bouche à oreilles ». Prenez un éventail de méthodes publicitaires (par exemple, agences pour l'emploi, journaux nationaux, locaux ou communautaires, écoles, collèges ou universités, organismes communautaires, agences de recrutement commerciales, agences de presse dans les points de vente, site Web / Internet).

- Indiquez que les candidatures de toutes les communautés sont les bienvenues
- Ne donnez pas de limites d'âge ou de fourchettes dans les offres d'emploi.
- Parlez de façon informelle du travail aux candidats potentiels. Cela aidera à inclure les personnes qui pourraient s'inquiéter de leur âge, sexe et / ou handicap, etc.
-

Avantages :

Une meilleure adéquation entre les besoins de votre entreprise, les postes de travail et les profils de personnel. Cela peut également conduire à une meilleure réinsertion du personnel et une innovation accrue.

TROISIEME ETAPE : NOUVEAUX MARCHES

Explorer de nouveaux marchés potentiels. La diversité des consommateurs exige la diversité du personnel - pas seulement en termes d'âge, d'appartenance ethnique et de capacité, mais aussi en termes de réflexion sur les motivations changeantes et les styles de vie du marché sous toutes ses formes.

La recherche indique que beaucoup de PME sont contraintes en se concentrant sur leur base de marché existante. Cela signifie que ces entreprises se limitent à un marché fixe et connu et qu'elles ne bénéficient pas d'opportunités de marché beaucoup plus larges. Ceci est le résultat de l'établissement de routines et d'un manque de diversité interne limitant de nouvelles idées.

Comment faire :

- Reconnaître la diversité et l'ampleur du marché potentiel auquel vous pouvez faire appel (la tranche d'âge, l'orientation sexuelle, la gamme ethnique, le handicap).
- Rechercher les besoins des différents groupes dans le marché potentiel.
- Rechercher des commentaires de clients, des clients sur les marchés cibles et développer du matériel publicitaire accessible à tous.
- Reconnaître les avantages potentiels de jumeler la personnalité, l'âge, les antécédents et le style du personnel de première ligne avec les clients / clients
- Découvrir et utiliser les nouvelles opportunités médiatiques (par exemple, "podcasting" local magazines, groupes sociaux) pour concentrer le marketing sur de nouveaux groupes.

- Consider workforce training and business accreditation in recognized qualifications and awards related to dealing with specific groups (e.g. Sign Language of the Deaf).

Avantages :

Augmente l'accès à de nouveaux marchés avec des opportunités de développement de produits/services et de diversification.

QUATRIEME ETAPE : LES BESOINS DES CLIENTS

Mettez les besoins des clients/clients au premier plan de votre stratégie d'entreprise et de votre processus de planification. Cela garantira que la grande diversité des besoins des clients/clients est reflétée dans le processus de planification ; demandez à votre entreprise de réfléchir à la façon de réagir (en termes de profil du personnel, de créativité du personnel, d'attitude du personnel et de besoins de formation et de perfectionnement du personnel).

Comment faire :

- Alimenter directement l'étude de marché sur la diversité dans les développements de produits et de services
- Développer des systèmes de communication externes accessibles qui permettent aux clients (à la fois existants et nouveaux) de recevoir des commentaires et de nouvelles idées. Intégrez les commentaires dans un processus d'examen régulier des affaires.

CINQUIEME ETAPE : COMMUNICATION INTERNE

Développez de solides systèmes communication interne

De nombreuses PME sont limitées par une mauvaise communication entre les gestionnaires et le personnel. Des systèmes de communication interne devraient être développés pour permettre et promouvoir la libre circulation des idées, des connaissances, des informations et des solutions.

Comment faire :

- Planifiez régulièrement des réunions de personnel - celles-ci peuvent avoir une orientation commerciale ou sociale - mais assurez-vous qu'elles n'excluent pas les personnes, que ce soit à cause du temps ou du lieu. Il est également important d'avoir des réunions structurées avec un programme convenu qui permette une discussion juste et équitable.
- Permettre et encourager le personnel à suggérer des idées, anonymement si nécessaire, par des canaux écrits et verbaux. (par exemple, les tableaux d'affichage, "dropbox")
- Assurez-vous que la confidentialité du personnel est protégée.

La reconnaissance (et l'application) de la diversité des idées, des connaissances et des perspectives différentes se maintient au sein de l'entreprise et accroît la participation et l'engagement du personnel.

SIXIEME ÉTAPE : IMAGE ET REPUTATION DE L'ENTREPRISE

Utilisez votre engagement dans la diversité en tant qu'outil d'affaires en termes de réputation, de relations publiques et d'affaires gagnantes (en particulier dans les grandes entreprises du secteur public)

La recherche a montré que les grandes entreprises et les organisations publiques exigent de plus en plus des PME qu'elles soumettent des informations sur leurs politiques d'égalité et de diversité dans les appels d'offres pour le travail.

La mise en place de ces politiques a permis d'aider les PME à décrocher des contrats de travail.

Comment faire :

Grâce au développement de politiques de diversité formelles - mais gardez les choses simples :

- Préparez avec votre personnel un bref compte rendu de la diversité dont la mise en œuvre au cours de l'année aidera les employés (par exemple, un travail flexible autour des fêtes religieuses).
- Établissez un plan de formation et enregistrez toute formation liée aux problèmes de diversité.
- Spécifiez les mesures que vous avez mis en place pour sélectionner et recruter du nouveau personnel
- Incluez des énoncés sur la diversité dans vos brochures, manuels et directives de l'entreprise, comme vous le feriez pour les questions de santé et de sécurité.
- Surveiller et enregistrer les informations sur votre personnel et vos clients. Commencez par cela comme une base pour votre stratégie, couplée avec un examen annuel pour évaluer et refléter votre mouvement vers une diversité accrue. Pour de nombreux États membres de l'UE, la collecte de données à caractère personnel est un sujet très sensible. En effet, dans de nombreux pays, ces données ne sont pas conservées par les employeurs.

Avantages :

Accroissement des liens avec les chaînes logistiques locales/nationales/internationales et amélioration des opportunités commerciales.

SEPTIÈME ÉTAPE: ÉVALUATION

Evaluate the potential costs and benefits of implementing diversity policies.

La mise en place de politiques de diversité exigera du temps et des ressources et ses avantages doivent être mis en évidence. L'évaluation devrait être un processus conjoint visant à aider les propriétaires, les gestionnaires et le personnel à comprendre pourquoi ces mesures sont prises, à maintenir l'engagement envers le processus et à encourager le développement futur de ces politiques.

Comment faire :

- Pensez à ce que vous aurez besoin de mettre dans le processus (coûts) en termes de temps de gestion et de ressources commerciales.
- Réfléchissez aux résultats possibles (par exemple l'amélioration des communications, meilleures relations avec le personnel, etc.)
- Pensez aux avantages potentiels, par ex. des solutions aux pénuries de main-d'œuvre ; évitez les problèmes de personnel tels que le stress et l'absentéisme ; l'accès à de nouveaux marchés ; amélioration des performances sur les marchés existants ; accès au talent ; tirer le meilleur parti du personnel existant ; augmentation de l'innovation et de la créativité ; réputation améliorée.
- Revoyez ceci sur une base annuelle.

Avantages :

Une mesure efficace et systématique des coûts et des avantages des politiques relatives à la main-d'œuvre est essentielle pour soutenir les programmes existants et élaborer des analyses de rentabilisation en vue d'accroître les investissements, en particulier chez les « non-utilisateurs ».

HUITIÈME ÉTAPE : SUPPORT EXTERNE

Cherchez un soutien externe pour vous aider à adopter des processus de diversité.

La plupart des propriétaires ont tendance à se référer à leur comptable, leur avocat ou leurs proches. Cependant, il existe de nombreuses autres institutions publiques et privées qui offrent une aide professionnelle, essentiellement à un coût minimal dans le cas des services publics subventionnés (en particulier ceux financés par le Fonds Social Européen). Votre autorité locale sera en mesure de fournir des informations à ce sujet. Les organisations professionnelles, les chambres de commerce et les institutions professionnelles sont également des sources d'information très utiles, au même titre que les institutions syndicales traditionnelles. Dans de nombreux cas, votre institution financière (banque) pourra vous orienter vers la bonne direction.

Comment faire :

- Commencez avec un contact auquel vous pouvez faire confiance et trouvez qui est le mieux placé pour vous aider.
- Discutez ouvertement des besoins de votre entreprise avec un contact externe qui pourra voir votre entreprise à travers de nouveaux « yeux » (et indépendants).
- Travailler avec le contact pour identifier les liens entre les questions clés de l'entreprise et les domaines spécifiques de la politique des ressources humaines et pour développer des politiques et des approches formelles en matière de ressources humaines.
- Engager le contact dans le développement, la mise en œuvre et l'examen continu de ces politiques.

Avantages :

Les avantages d'une approche plus formelle sont mis en évidence tout au long de ce document.

SUJET N°6 : EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES DANS LA GESTION DE LA DIVERSITÉ DE LA ZONE EUROPÉENNE

OBJET

L'objectif de cette dernière section est d'améliorer la compréhension des pratiques de gestion de la diversité dans l'espace européen, d'analyser les raisons pour lesquelles elles ne sont pas si répandues dans la société européenne et de réfléchir aux possibilités de renforcer l'action collective et individuelle dans une direction positive.

MOTS CLÉS

Gérer la diversité : *C'est la stratégie, y compris les initiatives et les actions des entreprises et des organisations, qui est utilisée pour créer un lieu de travail diversifié et inclusive, y compris la promotion de l'égalité de traitement et la sensibilisation à la diversité tout au long du travail.*

Responsabilité sociale de l'entreprise : *Il s'agit d'un système d'autorégulation de l'entreprise qui couvre la durabilité, l'éthique et l'impact social. Il s'agit d'engagements éthiques et d'actions entreprises par des entreprises qui reconnaissent leur impact sur la société en général et qui vise à créer un impact positif. Il concerne à la fois l'intérieur de l'entreprise (ses ressources humaines) et son environnement externe.*

Bonnes pratiques : *Les méthodes de travail, les initiatives ou les actions adoptées par les entreprises et les organisations, en particulier en ce qui concerne les relations de travail et les conditions de travail, ont été évaluées positivement et sont donc considérées comme de bons exemples à imiter par d'autres.*

RÉSULTATS ATTENTUS

À la fin de l'étude de la sixième section, les participants seront en mesure de :

- ✓ En savoir plus sur les raisons pour lesquelles la lutte contre la discrimination dans les pays européens est limitée
- ✓ Comprendre le concept de « responsabilité sociale de l'entreprise » comme base dans lequel certains exemples de bonnes pratiques ont été développés.
- ✓ Comparer et évaluer les actions spécifiques – exemples de bonnes pratiques qui ont été appliquées à des entreprises spécifiques dans la zone européenne.
- ✓ Réfléchir sur les entreprises potentielles en Europe en adoptant une politique de lutte contre la discrimination plus favorable

6.1 : Introduction

Comme indiqué dans le sujet 5, la prévention et la lutte contre la discrimination et la gestion de la diversité sont devenues une priorité pour de nombreuses entreprises et organisations des secteurs privé et public. Dans ce contexte et sur la base des chartes de la diversité adoptées dans différents pays, de nombreuses entreprises et organisations ont développé de bonnes pratiques dans le domaine de la gestion de la diversité. En Grèce, bien que la sensibilisation à la gestion de la diversité et la gestion de la diversité soient relativement limitées, principalement en raison de la petite taille des entreprises, il existe quelques exemples de bonnes pratiques, en particulier dans les entreprises qui ont une responsabilité sociale.

6.2 : Les défis de la gestion de la diversité

GRÈCE

L'expérience pertinente de l'espace européen a montré que ce sont principalement les grandes entreprises qui développent des programmes de gestion de la diversité. Dans ce contexte, les organes européens compétents accordent une grande importance à la diffusion de guides consultatifs et de bonnes pratiques aux Petites et Moyennes Entreprises. Étant donné qu'en Grèce, la plupart des entreprises sont de petite et moyenne taille, la nécessité de diffuser les pratiques de gestion de la diversité dans ces entreprises devient très importante. L'expérience a jusqu'à présent montré que la diversité est gérée par les départements des ressources humaines ou les départements de la gestion des ressources humaines, qui ne se trouvent généralement que dans les grandes et très grandes entreprises. Par conséquent, alors qu'une grande entreprise peut avoir les ressources nécessaires pour élaborer une politique globale d'égalité de traitement et de gestion de la diversité, une petite ou moyenne entreprise a rarement les ressources et le potentiel correspondant. Des recherches antérieures en Europe ont montré qu'en particulier, les PME plus petites ne réalisent souvent pas les avantages que la diversité peut leur offrir et restent vulnérables car elles s'appuient sur « l'instinct » et la « gestion informelle des entreprises ».

Un autre sujet de préoccupation est de savoir si et comment la gestion de la diversité est un « luxe » en temps de crise. Comme il a déjà été discuté, dans un contexte de chômage sans cesse croissant et de tensions dans les relations de travail, la discrimination à l'encontre de certaines catégories de travailleurs augmente.

La diversité dans les entreprises grecques est considérée comme secondaire et les effets sociaux de la crise financière ont encore ébranlé son débat. Selon "Rapport Mondial Randstad Workmonitor

vague 3, 2015 diversité sur le lieu de travail", tous les indicateurs concernant les entreprises grecques se situaient dans la moyenne mondiale parmi 34 pays, confirmant l'idée que les entreprises grecques semblent moins réceptives aux questions de diversité. Cependant, de nombreuses grandes entreprises ont adopté de leur propre initiative des chartes de la diversité, en soulignant leur choix en tant qu'argument commercial potentiel. Le « L'institut du meilleur de travail Grec » a inclus des initiatives de gestion de la diversité en tant que critère indépendant pour son classement annuel des meilleurs lieux de travail parmi les entreprises grecques.

La gestion de la diversité est l'un des thèmes du dialogue social entre les partenaires sociaux. Dans certains cas, ces discussions ont débouché sur des initiatives conjointes, comme le programme de formation à la gestion de la diversité (2015) sous le patronage du Bureau de liaison d'Athènes avec la participation de la Confédération générale des travailleurs grecs (GSEE), la Confédération hellénique des professionnels, Artisans et Commerçants (GSEVEE), la Fédération hellénique des entreprises (SEV), la Confédération grecque du tourisme (SETE) et la Confédération hellénique du commerce et de l'entrepreneuriat (ESEE).

CHYPRE

Selon le rapport de la dernière réunion de la plate-forme européenne de la charte sur la diversité, qui s'est tenue les 9 et 10 février 2017¹³, les entreprises et organisations chypriotes n'ont manifesté aucun intérêt à rejoindre la Plateforme. Ce désintérêt pour l'adoption et la promotion de la gestion de la diversité correspond à la perception dominante et à l'exclusion des migrants, tels que le système migratoire, les politiques, les structures structurelles et les pratiques administratives, ainsi que le manque de volonté politique et de mesures de lutte contre la discrimination et le racisme. Cela a été encore accentué par la crise économique et la montée des mouvements d'extrême droite et fascistes.

Au regard du système migratoire actuel, pour l'écrasante majorité des migrants ressortissants des pays tiers, qui sont liés par le régime rigide, discriminatoire et excluant l'emploi et la résidence, l'intégration est d'une nature et d'une utilisation très limitées. Précisément à cause de ce système, l'intégration effective des migrants sur le marché du travail, en particulier des ressortissants des pays tiers et des réfugiés, est impensable aux autorités et, en gros, aux employeurs et aux syndicats. Et

¹³http://fundaciondiversidad.org/wp-content/uploads/2017/03/Reporte_09_10_febrero_ChartersEuropeos_2017.pdf

ceci, malgré les déclarations répétées du contraire. Même dans le cas des migrants de l'UE, qui ont légalement droit aux mêmes droits que les Chypriotes, ni l'État ni les partenaires sociaux n'ont élaboré de politiques ou de mesures visant leur intégration sociale et professionnelle.

Il est plus qu'évident que, à moins que et jusqu'à ce que ce modèle de migration et les politiques changent radicalement, l'intégration des migrants en général et sur le marché du travail en particulier sera nécessairement limitée. Cependant, l'État, les syndicats, les organisations d'employeurs, la société civile et la société dans son ensemble doivent s'attaquer au moins aux problèmes et aux défis les plus pressants auxquels sont confrontés les migrants et la société en général.

Le gouvernement, en consultation avec tous les organismes publics, autorités indépendantes, syndicats, organisations d'employeurs, ONG concernées et communautés de migrants, doit enfin procéder à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action national complet contre la discrimination et le racisme. Il est donc important pour les partenaires sociaux de faire pression sur le gouvernement et de rallier le soutien de tous les agents et forces luttant contre la discrimination et le racisme. Les conventions collectives constituent un autre outil, en particulier pour les syndicats, pour l'élimination de la discrimination et du racisme.

Le développement de programmes de formation sur la lutte contre la discrimination, la gestion de la diversité et l'inclusion s'adressant aux employeurs et aux employés, aux migrants et aux Chypriotes, est entre les mains des partenaires sociaux car ils ont déjà cette fonction dans leurs structures.

S'il est important que les organisations d'employeurs fassent activement la promotion des initiatives telles que la Plateforme européenne des chartes de la diversité, les syndicats peuvent également adhérer à la plate-forme, fournissant ainsi des exemples vivants de leurs politiques antidiscriminatoires.

Il est important que les partenaires sociaux prennent conscience de l'essence de l'intégration des migrants : qu'ils soient abordés comme un processus intégré d'accueil de « l'autre », de partage et d'enrichissement, de situation « gagnant-gagnant » pour tous. Car après tout, qui profite à un scientifique nucléaire, contraint de fuir sa patrie déchirée par la guerre, de travailler dans une ferme chypriote ?

ITALIE

La « Charte pour l'égalité des chances et l'égalité au travail » a été promue par diverses associations - Conseillère au travail (Femmes au travail), Sodalitas, Association italienne des entreprises familiales, AIDDA (Association des femmes entrepreneurs et femmes chefs d'entreprise), Impronta Etica, l'union chrétienne des chefs d'entreprise - avec l'adhésion du Ministère du Travail, de la Santé et de la Politique Sociale, du Cabinet du Premier Ministre et du Ministre pour l'Egalité des Chances. La Charte, dont la souscription est volontaire, vise à « favoriser le pluralisme et les pratiques inclusives sur le lieu de travail », « contribuer à la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail ». par l'engagement de [...] renforcer la diversité au sein des organisations, en particulier en ce qui concerne l'égalité des chances entre hommes et femmes ». Les actions suivantes sont identifiées pour atteindre ces objectifs : 1) définir et mettre en œuvre des politiques d'entreprise qui, à partir de la haute direction, impliquent tous les niveaux de l'organisation conformément au principe de dignité égale et de traitement au travail ; 2) identifier les fonctions de l'entreprise auxquelles attribuer des responsabilités claires en matière d'égalité des chances ; 3) surmonter les stéréotypes de genre à travers des politiques d'entreprise appropriées, la formation et la sensibilisation, y compris la promotion des carrières ; 4) intégrer le principe de l'égalité de traitement dans les processus qui régissent le recrutement, la formation et le développement de carrière, en ne tenant compte que des compétences, de l'expérience et du potentiel professionnel des personnes ; 5) sensibiliser et former adéquatement tous les niveaux de l'organisation sur la valeur de la diversité et sur les différentes façons de la gérer ; 6) suivre périodiquement les progrès de l'égalité des chances et évaluer l'impact des bonnes pratiques ; 7) identifier et fournir au personnel des outils pour assurer la protection efficace de l'égalité de traitement ; 8) fournir des outils concrets pour promouvoir la conciliation de la vie et du travail, [...] même avec des politiques corporatives et contractuelles adéquates, en partenariat avec les services publics et privés locaux ; 9) informer le personnel de l'engagement envers une culture de l'égalité des chances, en l'informant des projets menés dans ces domaines et des résultats pratiques obtenus ; 10) promouvoir l'engagement de l'entreprise vis-à-vis de la visibilité externe, en témoignant des politiques adoptées et des progrès réalisés en vue d'une communauté solidaire et solidaire.

Préparé pour promouvoir la Charte a été le document intitulé "Bussola pour les PME. Une aide à l'orientation dans les questions de l'égalité des chances et de la diversité". Ce document s'adresse principalement aux entreprises incluses dans les régions de l'objectif de convergence (Campanie, Calabre, Pouilles et Sicile), où la présence des femmes sur le marché du travail est très faible. En général, l'idée de gestion de la diversité avancée dans la Charte concerne le genre plutôt que l'égalité raciale ou ethnique - bien que le document préparatoire « Bussola per le PMI » suggère de

présenter comme facteur de succès la lutte contre la discrimination par l'âge, le handicap, le genre, appartenance ethnique, religion, orientation sexuelle (Bussola per le PMI, p.4).

Le document a été soutenu par les associations patronales au niveau local (Confindustria Sicilia), les syndicats (CGIL, CISL), les gouvernements régionaux (Émilie-Romagne, Sicile, Calabre, Pouilles, Campanie, Lombardie, Basilicate, Latium, Vénétie, Ligurie), les organismes locaux et les autorités locales de santé publique. Un réseau de tables rondes institutionnelles régionales a été mis en place pour promouvoir la Charte et l'enraciner dans les territoires. La Charte a été rejoint par environ 700 organisations, pour un total d'environ 700 000 employés (http://www.cartapariopportunita.it/sostenitori/aziende_aderenti.aspx). Il n'est pas possible d'indiquer avec précision le nombre de PME. Cependant, le nombre d'abonnements à la Charte n'est pas si important. Ce qui est important, c'est qu'en général, les PME italiennes ne disposent pas de ressources économiques et de gestion suffisantes pour mettre en place des projets de gestion de la diversité (DM). Pour cette raison, la question de la diversité est souvent traitée selon le « bon sens » (Valentini 2008), et non par le biais de projets.

À part la Charte, il n'existe aucun programme national de promotion de la gestion de la diversité ou d'égalité des chances au niveau de l'industrie. Cependant, il existe des projets régionaux et locaux, qui sont abordés dans la section suivante. Comme mentionné précédemment, les conventions collectives nationales traitent la question de l'immigration de manière marginale et par le biais de règles en faveur de tous les salariés, et dont peuvent bénéficier notamment les travailleurs immigrés. Par conséquent, il n'est pas possible de situer dans les négociations collectives et dans les accords nationaux tout type de stratégies de DM liées aux différences de race, d'ethnie ou de nationalité.

Par conséquent, bien qu'au fil des ans, les associations d'employeurs et les syndicats se soient intéressés de plus en plus à la question, bien que principalement dans une perspective de genre, la gestion de la diversité a été laissée à la connaissance de la société. En fait, il existe de nombreuses associations qui ont adhéré à la Charte pour l'égalité des chances et qui ont promu ou rejoint des projets d'égalité des chances et de gestion de la diversité au niveau local : nous en discuterons au point suivant. On peut en dire autant des syndicats qui ont souscrit à la Charte pour l'égalité des chances. Il convient de souligner que, bien que la gestion de la diversité culturelle revêt une importance fondamentale dans les relations de travail, les résultats de l'enquête TEAM (syndicats, changement économique et inclusion active des travailleurs migrants) menée dans six pays européens, dont l'Italie, Le paradigme n'est pas considéré comme une question clé dans les agendas des syndicats (Davis, Jubany, 2015). En effet, les syndicats luttent encore pour promouvoir la

mobilité des carrières des immigrés dans les entreprises et au sein de leurs organisations, probablement par crainte de conflits avec les travailleurs italiens (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

L'intégration des immigrés en Italie a été une intégration subordonnée. Pendant longtemps, l'entrée des immigrants sur le marché du travail italien a été favorisée par les employeurs parce que les immigrants remplaçaient les travailleurs italiens dans des activités et des secteurs dans lesquels les Italiens sont moins disponibles pour travailler. L'inclusion des travailleurs étrangers n'a jamais été contestée. En effet, il a même été soutenu par les employeurs, qui bénéficient ainsi d'une plus grande disponibilité de main-d'œuvre, d'une main-d'œuvre plus flexible, de la possibilité de ne pas reconnaître (et de payer) l'éducation et les compétences professionnelles des immigrés. C'est le phénomène de suréducation (les immigrés sont plus qualifiés que les emplois qu'ils exercent), lié à la soi-disant « économie d'altérité » décrite par Calavita (2005).

La présence importante de travailleurs immigrés dans les PME, dans le médical/socail et le travail domestique a facilité leur concentration principalement dans : a) les petites entreprises, qui offrent moins de garanties de stabilité, b) les professions peu qualifiées, où elles risquent davantage de perdre leur emploi ils sont plus facilement remplaçables ; c) les emplois à durée déterminée (Fullin, Reyneri 2013). La présence d'immigrés sur le marché du travail italien se caractérise donc par une forte instabilité et mobilité, ainsi que par l'emploi dans des emplois peu qualifiés.

Cependant, ces caractéristiques, au milieu de la crise économique actuelle, ont donné lieu à un paradoxe. En effet, d'une part, il y a une augmentation du taux de chômage des immigrés, mais d'autre part, leur taux d'emploi augmente en raison d'une augmentation du travail domestique et de leur capacité à trouver rapidement du travail, en s'adaptant tout type d'emploi (Fullin, Reyneri 2013). La crise économique a supprimé de nombreux emplois de niveau moyen, mais elle a en quelque sorte maintenu la plupart des emplois peu qualifiés, c'est-à-dire ceux où les immigrants sont le plus souvent employés. L'insertion répandue de travailleurs immigrés dans les PME et le travail domestique n'a pas favorisé une discussion sur le thème de la gestion de la diversité. En fait, cette question est entrée dans l'agenda politique principalement du point de vue de la gestion des différences hommes-femmes et principalement dans les grandes entreprises ou dans le secteur public, bien que, comme nous l'avons vu, la Charte de la diversité a été introduite en Italie, où il est appelé la Charte pour l'égalité des chances et l'égalité au travail.

On peut dire la même chose pour la lutte contre la discrimination. En effet, malgré l'existence de lois, peu d'attention est accordée à l'élimination de la discrimination ethnique sur le lieu de travail, même s'il s'agit d'un problème auquel les syndicats, le tiers secteur et les ONG tentent de donner

une visibilité politique à travers des campagnes de sensibilisation : les actions concrètes sont encore rares. En fait, la difficulté d'éliminer les cas de discrimination concerne en particulier les petits environnements économiques, tels que ceux des petites entreprises ou du travail domestique. Au lieu de cela, davantage d'attention et d'efforts ont été consacrés au secteur public. Bien que les immigrés puissent utiliser les services fournis par les institutions publiques italiennes, les services privés et le troisième secteur, en matière de formation professionnelle, de placement et de recherche d'emploi, nous avons constaté qu'en général, ils utilisent moins ces services, qui n'ont pas toujours une préparation adéquate pour comprendre les besoins des utilisateurs immigrants. Au vu de la discussion qui ci-dessus, nous pensons que les priorités auxquelles l'État, les syndicats et les organisations d'employeurs devraient accorder une plus grande attention sont les suivantes :

- 1) Reconnaître les compétences professionnelles des immigrants et leur inclusion conséquente dans des emplois qui ne sont pas sous-qualifiés en ce qui concerne leur capital humain ;
- 2) Mettre en œuvre les règles des décrets contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique et la nationalité dans l'intégration au travail, tant dans les entreprises publiques que dans les entreprises privées - sociétés ou PME ;
- 3) Appliquer les principes de la gestion de la diversité dans la gestion du personnel à tous les niveaux de l'entreprise ;
- 4) Accroître la participation des immigrants dans les syndicats.

FRANCE

Il existe de nombreuses initiatives pour promouvoir la diversité, comme le Label développé par l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) à la demande de l'État, avec un financement public, officiellement lancé en 2008. En 2013, 381 entités juridiques ont été labellisées 840 000 employés et 85% des entreprises de plus de 50 employés. La commission de labellisation rassemble des représentants de l'Etat, des syndicats, des organisations de salariés et d'employeurs, de l'ANDRH et de l'Institut de Solidarité de la Solidarité (IMS), des organisations composées de réseaux de dirigeants. Les Trophées de la Diversité ont été créés en 2006 par une société de recrutement avec l'AFMD, l'ESSEC et la FACE. Ils récompensent les entreprises qui ont implanté des pratiques innovantes et ambitieuses en matière de promotion et de gestion de la diversité avec un « Grand Prix PME ».

La diversité est devenue une demande pour de plus en plus d'entreprises en France, quelle que soit leur taille. Il est perçu comme une opportunité de développement et permet aux entreprises d'améliorer leur image, d'enrichir leurs compétences mais aussi de respecter les lois en vigueur.

À partir de 2004, la première charte de la diversité a été mise en place en France. Elle a été signée par de nombreuses entreprises et a permis à d'autres États d'Europe d'adopter cette stratégie. Son objectif est de lutter contre toutes les formes de discrimination à l'encontre des individus de diversité, entendus au sens large - genre, âge, origine sociale ou ethnique.

La diversité est désormais promue par la plupart des syndicats tels que le Medef (organisations patronales) et les syndicats d'employés qui encouragent cette tendance. Des organisations privées telles que Mosaik RH ont été créées et permettent aux migrants qualifiés de trouver plus facilement un emploi en fonction de leurs compétences. Cependant, il n'y a pas de contrôle ou d'obligation pour les PME qui n'ont pas de département des ressources humaines. Ils doivent souvent externaliser ces services. Des organisations privées, comme Ingeus, proposent de les aider à mettre en œuvre des stratégies novatrices de gestion des ressources humaines favorisant la diversité. La politique de diversité mise en œuvre par les entreprises a souvent été associée à une stratégie de communication car elle correspond à un processus qui valorise et interpelle les consommateurs. On ne sait pas si cela fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines.

L'adhésion à la Charte de la diversité n'est pas obligatoire pour toutes les entreprises. Les PME sont libres de devenir signataires. Ils n'ont pas d'employé des ressources humaines affecté à la promotion de la diversité.

Il est important que l'adhésion à la Charte de la diversité reste volontaire, même si c'est une étape essentielle pour réduire considérablement la discrimination sur la base d'une base tangible et commune pour toutes les entreprises. Une analyse plus précise et régulière, en fonction de la taille de l'entreprise et de son secteur d'activité, permet de lutter plus efficacement contre les inégalités et de promouvoir la diversité.

DANEMARK

Le Secrétariat de la Charte de la diversité danoise est la charte nationale officielle. Il est dirigé par l'Association « Nydansker » (nouveaux Danois) et est établi en coopération avec le ministère de l'Enfance, de l'Égalité, de l'Intégration et des Affaires sociales et la Commission européenne. La charte danoise de la diversité est un document formel que les entreprises, les employeurs et autres signataires peuvent signer et par la présente, exprimer leur soutien à un marché du travail danois diversifié (Mangfoldighedscharter, om charteret). Les employeurs et les entreprises doivent alors vivre et mettre en œuvre les valeurs de la Charte dans leur pratique.

La Charte danoise pour la diversité unifie les chartes régionales et locales au Danemark (Commission européenne, 2014). Il existe actuellement des chartes et des activités favorisant la diversité dans les trois plus grandes villes et d'autres municipalités soutiennent la charte (Det danske charter for mangfoldighed, 2014a). Ensemble, les trois villes comptent au moins 1100 signataires (Commission européenne, 2014).

Le secrétariat de la charte danoise de la diversité fournit des connaissances, des outils pour la gestion de la diversité et un réseau pour les chartes locales et facilite l'échange d'expériences à tous les niveaux (Commission européenne, 2014). Par exemple, ils ont développé un outil numérique contenant 50 conseils pour gérer les situations de la vie quotidienne avec la diversité (Det danske charter for mangfoldighed, 2014b). Les municipalités fournissent également des connaissances, des réseaux et des outils aux employeurs (Det danske charter for mangfoldighed, 2014c).

En plus des chartes des villes et de leurs activités, d'autres entreprises promeuvent la gestion de la diversité en offrant des conseils en matière de gestion de la diversité, telle que l'entreprise CABI. CABI est une institution indépendante relevant du ministère de l'Emploi. Elle offre des méthodes, des connaissances, des outils et de l'inspiration pour les agences d'emploi et les entreprises, ce qui peut renforcer la coopération entre les deux et le marché du travail inclusif. CABI offre des cours sur la diversité et travaille comme consultant sur le sujet pour les entreprises (CABI, 2016).

L'Association « Nydansker » propose plusieurs cours et autres sur la diversité, les rencontres culturelles, la gestion, etc. (Foreningen Nydansker).

Une grande partie du défi mentionné ci-dessous fait partie de l'accord mentionné précédemment, « l'accord en trois parties ». Cet accord peut, vu l'implication des différents acteurs sur le sujet, être considéré comme un pas dans la bonne direction mais on peut aussi reprocher à celui-ci de trop se focaliser sur l'emploi.

Le Danemark est favorable à l'accord en raison du fait qu'elle attribue plus de responsabilités aux municipalités (Dansk Arbejdsgiverforening, 2017). Beaucoup des préoccupations suivantes appellent à un changement dans l'administration des municipalités et au niveau politique, plus que cela n'appelle à des changements dans les syndicats et les employeurs.

Beaucoup des préoccupations suivantes appellent à un changement dans l'administration des municipalités et au niveau politique plus que cela n'appelle à des changements dans les syndicats et les employeurs. Beaucoup des préoccupations suivantes appellent à un changement dans l'administration des municipalités et au niveau politique plus que des changements dans les syndicats et les employeurs.

1. Les réfugiés et les familles unifiées sont souvent considérés comme n'étant pas prêts pour le marché du travail. Avec les accords en trois parties, les municipalités devraient, dans une large

mesure, commencer par considérer les réfugiés prêts à l'emploi. Pourtant, les municipalités continuent de juger les réfugiés non-prêts à l'emploi. Il est nécessaire de changer la façon dont les municipalités voient les réfugiés. L'accord stipule que le manque de langage ne devrait pas être un obstacle à l'emploi (Toft, 2017).

2. À l'heure actuelle, les compétences des réfugiés, leurs possibilités d'emploi et autres ne sont pas prises en compte lorsqu'ils sont répartis dans toutes les municipalités. Les réfugiés peuvent être placés dans des municipalités où il y a peu d'emplois. Le nombre de réfugiés attribués à une municipalité devrait refléter le nombre de possibilités d'emploi dans la municipalité (Toft, 2017). Les réfugiés devraient être placés dans une municipalité où leurs compétences peuvent être utilisées (Pedersen, 2015).

Une sélection précoce des compétences des réfugiés devrait être mise en œuvre et prise en compte lorsqu'une décision de placement est prise. Les municipalités dans lesquelles les réfugiés sont placés devraient avoir cette information, ce qui facilite le processus de jumelage des réfugiés et des entreprises (Toft, 2017).

3. L'effort d'intégration, c'est-à-dire la manière dont l'intégration est priorisée, varie considérablement d'une municipalité à l'autre, ce qui fait que les possibilités offertes aux réfugiés dépendent de la municipalité dans laquelle ils sont répartis. Il y a un besoin d'effort plus uniforme au sein des municipalités (Pedersen, 2015 & Toft, 2017).

4. Au Danemark, il existe une demande et des attentes croissantes de niveaux d'éducation élevés. Cependant, de nombreux réfugiés et migrants n'ont tout simplement pas ce niveau d'éducation (Ritzau, 2015 & Toft, 2017 & Pedersen, 2015). Cela pourrait nécessiter plus de sélection, de formation et autres. En outre, cela pourrait également signifier que les centres d'emploi devraient se concentrer dans une plus large mesure sur le jumelage des réfugiés avec des emplois non qualifiés (Toft, 2017).

5. C'est un gros défi qu'environ 70% des entreprises ne soient pas contactées par les agences d'emploi. Elles doivent être le lien entre les demandeurs d'emploi et les entreprises (Toft, 2017) puisqu'il pourrait y avoir de nombreuses opportunités inexploitées.

6.3 : Responsabilité Sociale des Entreprises et Gestion de la Diversité

La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est un concept plus large que la gestion de la diversité, mais elle peut également l'inclure. Elle concerne « l'engagement volontaire des entreprises dans des stratégies intégrant les préoccupations sociales et environnementales et exprimées par des pratiques pertinentes contribuant au développement durable, aux relations avec leur potentiel humain, à la solidarité sociale et à la confiance dans la société locale et l'environnement social ». La RSE consiste en des engagements éthiques des entreprises, à des actions autres que celles imposées par le cadre législatif (qui régit leur fonctionnement), tant sur le plan interne (ressources humaines) de l'entreprise que sur son environnement externe. Bien que la Responsabilité Sociale des Entreprises n'implique pas automatiquement de bonnes pratiques dans le domaine de la gestion de la diversité, elle offre un cadre de valeurs éthiques. En d'autres termes, la RSE reflète la position politique de l'entreprise et est étroitement liée à la société civile, en choisissant des produits sur la base de critères sociaux et environnementaux. Ses attitudes et orientations dans des domaines tels que la protection de l'environnement, les migrants, les réfugiés, le racisme, les femmes peuvent être des critères qui influencent le marché ou non d'un produit.

6.4 : Exemples de bonnes pratiques dans les entreprises européennes

6.4.1 : Coco-Mat (Grèce)

La société Coco-Mat est considérée depuis des années comme un exemple de bonne pratique dans le domaine de la diversité et, pour cette raison, de nombreux rapports européens s'y réfèrent. Employés de 13 nationalités et 9 religions sont embauchés par l'entreprise et plus de 45% des employés de l'usine COCO-MAT dans la zone industrielle de Xanthi sont des rapatriés de l'ex-URSS (150 employés). Étant donné que de nombreux employés ne parlent pas le grec de façon suffisante, COCO-MAT, en réponse aux demandes de son personnel, a recruté des enseignants pour enseigner le grec deux fois par semaine à tous les employés qui ne parlent pas couramment le grec. La politique de diversité de l'entreprise concerne également le recrutement des personnes handicapées. À titre indicatif, 26 travailleurs qualifiés sont employés dans différents secteurs de l'entreprise. Comme indiqué sur le site web du réseau grec pour la RSE, « la sensibilité sociale de COCO-MAT n'est pas récente, puisque le premier employé embauché par la société était une personne avec des qualifications spéciales, alors que les premiers employés de l'usine Xanthi étaient des migrants ».

6.4.2 : AXA (France)

AXA a été l'une des premières entreprises à adhérer à la Charte de la Diversité en France en 2004 et le Directeur Général Claude Bébéar a été parmi ceux qui ont pris l'initiative d'adopter une telle charte au niveau national. La politique de diversité d'AXA se développe dans les domaines suivants : recrutement reflétant la diversité de la société française ; la gestion des ressources humaines qui assure l'égalité des chances ; le développement d'une culture d'entreprise sensible à la diversité à travers la sensibilisation, la formation et le dialogue avec les syndicats ; le soutien des personnes appartenant à des groupes sociaux non privilégiés. Dans le cadre de la promotion de la diversité, l'entreprise a notamment poursuivi les actions suivantes :

- a) Sensibilisation et formation : depuis 2006, l'entreprise a réalisé un nombre important de programmes de sensibilisation et de formation pour son personnel.
- b) Établissement d'un CV anonyme : en 2006, AXA a établi un CV anonyme pour les employés commerciaux qui ont postulé via Internet, et depuis 2009 le CV anonyme a été établi pour tout recrutement. Dans le même temps, l'entreprise a mis en place des programmes de formation pour les recruteurs en lien avec le cadre législatif, les questions à éviter lors de l'entretien, etc.
- c) Programmes pour le recrutement de jeunes issus des zones urbaines sensibles non conformes ainsi que de personnes handicapées.
- d) Signer des conventions collectives avec les associations professionnelles pour promouvoir la diversité et l'égalité de traitement.

6.4.3 : SAP (Allemagne)

La multinationale SAP, basée en Allemagne, emploie des travailleurs de 75 nationalités différentes. En plus des programmes de formation sur la diversité, sous la supervision du ministère de la Santé et de la Diversité, l'entreprise exploite des réseaux qui visent différentes raisons de diversité et de distinction. Réseau des femmes d'affaires @ SAP est le réseau des travailleuses de l'entreprise. Le réseau Cultures @ SAP regroupe les vingt réseaux informels mis en place par des travailleurs de différentes nationalités. Le réseau Handicap @ SAP et les employés gravement handicapés du réseau (SBV @ SAP) s'adressent aux travailleurs handicapés. Les générations @ SAP net45plus et les réseaux concernent les travailleurs plus âgés. Enfin, il y a le réseau Homo sapiens @ SAP, qui se concentre sur les problèmes des employés gay et bisexuels. Pour la politique de gestion de la diversité, la société a reçu deux fois le prix Allemand de la Diversité.

6.4.4 : Batisol Plus (France)

Alors qu'il est communément admis que les grandes entreprises sont celles qui jouent le rôle principal dans l'adoption des politiques de gestion de la diversité, le grand défi est l'adoption de telles politiques par les Petites et Moyennes Entreprises. Batisol Plus produit des planchers et des cadres de fenêtres et emploie 42 personnes. Il est considéré comme un modèle de bonne pratique et a signé la Charte française de la diversité. La politique de l'entreprise visant à renforcer la diversité a commencé avec le désir d'engager plus de femmes et de personnes issues des zones sensibles et a adressé à cet effet à l'Agence nationale de l'emploi. Les employés les plus expérimentés de l'entreprise ont exprimé des plaintes au sujet des jeunes travailleurs (qu'ils n'ont pas pris leur travail au sérieux, qu'ils étaient en retard au travail, etc.). Constatant que tous les problèmes ont commencé avec les stéréotypes qui existaient vis-à-vis des jeunes employés, tous les employés (jeunes et moins jeunes) ont participé à un programme de formation quotidien sur la sensibilisation et la sensibilisation à la diversité. La direction de l'entreprise a trouvé une solution immédiate aux problèmes et a amélioré le climat de travail.

6.4.5: Supermarché Casino (France)

Le groupe de marketing alimentaire et le supermarché Casino, l'une des premières entreprises à avoir signé la Charte de la Diversité en 2004, ont depuis 1993 une large gestion politique de la diversité. Dans ce contexte, une charte morale a été adoptée avec neuf engagements d'entreprise sur l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la formation et le développement de carrière. Cette charte est intégrée dans les programmes d'apprentissage comportementaux et administratifs pour les personnes nouvellement recrutées. Afin de mettre en œuvre la politique, un comité de coordination de la promotion de la diversité a été mis en place avec un réseau de 56 représentants locaux. Au niveau central, un service de réclamation a été mis en place pour tout salarié susceptible de faire l'objet d'une discrimination.

En plus des programmes de sensibilisation à la diversité et de formation pour les employés, l'entreprise tente de rendre les procédures de recrutement plus objectives de deux façons. Premièrement, en 2008 et en 2011, elle a effectué deux tests de recrutement virtuels, où deux candidats fictifs, dont l'origine différait seulement, ont postulé pour le même emploi. Ces tests visaient à vérifier les éventuelles divergences entre les engagements de l'entreprise et les pratiques de recrutement journalières. Deuxièmement, pour certains emplois, l'entreprise utilise le processus de recrutement avec simulation, sur la base duquel les candidats sont sélectionnés en fonction de

leurs performances dans de réelles conditions de travail. Ce processus permet même aux personnes ayant peu de « bonne biographie » d'être testées dans des circonstances réelles.

Depuis 2010, l'entreprise s'est concentrée sur les questions de discrimination fondée sur la religion et, en 2011, a lancé une campagne de lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, en partenariat avec la Fédération Nationale LGBT. Depuis 2008, elle a lancé une série de programmes d'emploi pour les jeunes issus de quartiers sensibles. Le texte de la convention collective de travail signée avec les syndicats de l'entreprise en 2008 prévoit des mesures spéciales pour recruter et retenir des personnes de plus de 50 ans. Enfin, depuis 1995, l'entreprise a signé cinq conventions collectives concernant le recrutement et l'emploi des personnes handicapées. Par conséquent, les travailleurs en situation de handicap représentent 10,7% des entreprises et les magasins Casino France.

6.4.6: Bahn (Compagnie ferroviaire allemande)

La compagnie ferroviaire allemande fait partie des entreprises qui ont adhéré à la Charte allemande pour la diversité et mettent en œuvre une politique de gestion de la diversité en mettant l'accent sur les travailleurs âgés. Étant donné que 44% des employés de l'entreprise ont plus de 50 ans et compte tenu des changements démographiques et de la pénurie sur le marché du travail d'une main-d'œuvre spécialisée (pour les besoins de l'entreprise), la compagnie concentre sa politique d'entreprise sur la formation continue des travailleurs plus âgés, ainsi que le transfert de connaissances à des travailleurs plus jeunes. Le marché du travail interne, le service de recherche d'emploi des Chemins de fer allemands (DB Job Service GmbH) joue un rôle important pour la réutilisation des travailleurs âgés et leur placement dans des emplois où l'âge peut être mieux exploité.

6.4.7 : Eataly et Rusconi viaggi (Italie)

Eataly est une grande entreprise alimentaire italienne qui a été parmi les premières en Italie à accorder aux employés LGBT les mêmes avantages « familiaux » accordés aux employés hétérosexuels, tels que le congé conjugal, le congé de deuil, etc., avant même l'approbation du gouvernement italien de la loi qui assimile les unions civiles au mariage (qui a été approuvé seulement en 2016).

Rusconi Viaggi est une petite entreprise travaillant dans le secteur du tourisme qui a remporté en 2016 le premier prix de l'indice italien du bien-être des PME (pour le commerce et les services). Bien qu'il s'agisse d'une petite entreprise, la direction a déployé beaucoup d'efforts pour développer une

série de politiques inclusives telles que le télétravail (pour les personnes qui, pour différentes raisons, peuvent avoir du mal à travailler dans les locaux de l'entreprise) assurance-maladie, formation (également formation linguistique) pour le développement personnel et professionnel.

Un autre exemple de bonne pratique de la gestion de la diversité est celui de la société Castelgarden à Castelfranco, en Vénétie. Une entreprise active dans la production d'équipements de jardinage avec un total de 800 employés, dont 100 sont des musulmans provenant de différents pays tels que le Maroc, le Ghana, le Sénégal, la Tunisie, le Togo, la Guinée et le Mali. Ce fut l'une des premières entreprises à répondre aux besoins de ses employés musulmans en utilisant un espace à l'intérieur de la structure leur permettant d'effectuer leur prière quotidienne. Dans le même sens, à la cantine interne de l'entreprise, un menu spécial a été prévu pour répondre aux demandes du personnel musulman soucieux de respecter les restrictions alimentaires imposées par l'islam. En outre, pendant la période du Ramadan, l'entreprise augmente la surveillance des conditions de santé des travailleurs afin qu'ils puissent suivre les préceptes de leur religion pendant une période donnée sans encourir de problèmes de sécurité. Toutes ces décisions ont été prises après concertation avec les syndicats et ont nécessité à la fois une intervention structurelle et organisationnelle.

6.4.8: Bilka (Danemark)

Bilka, une chaîne de supermarchés danois, a reçu le prix de la diversité 2017 pour son effort extraordinaire permettant à ses employés de mieux prendre en charge les stagiaires confrontés à des défis de différentes formes. Des rôles de tuteur ont été établis, de même que des stages ordinaires, des postes à temps partiel, des stages linguistiques, des emplois légers et bien d'autres.

Sur une classe de 22 stagiaires linguistiques, 80% ont trouvé un emploi. 60% avec Bilka, 20% dans d'autres endroits.

Bibliographie

Anti Discrimination Dans Les Contexte Juridique Français. http://ses.ens-lyon.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHER=1213357391298&ID_FICHE=2091&INLINE=FALSE.

Cabrita J. & Perista H. (2006). *Measuring Job Satisfaction in Surveys - Comparative Analytical Report.* Eurofound.

COWI (2009). *The Social Situation Concerning Homophobia and Discrimination On Grounds of Sexual Orientation in Greece.* Vienna: Fundamental Rights Agency (FRA).

Cachón, L. (2013). *Country Report Spain 2012 on Measures to Combat Discrimination*. Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Commission Européenne. *Gérer La Diversité Au Travail* Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. 2012.

Di Martino, V., Helge, H. & Cooper C. (2003). *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2009). *Διαφορετικότητα στην Εργασία. Ένας Οδηγός για τις ΜΜΕ*. <http://ec.europa.eu/social/>

European Commission (2005). Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. *The Business Case for Diversity*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2010). *Trade Union Practices on Anti-Discrimination and Diversity*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.4. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Union Agency for Fundamental Rights & Council of Europe (2011). *Handbook on European Non-Discrimination Law 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Keil M. et all (2007). *Training Manual for Diversity Management*. International Society for Diversity Management – IDM.

Latraverse, S. (2013). *Country Report France 2012 on Measures to Combat Discrimination*. Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Mahlmann, M. (2013). *Country Report Germany 2012 on Measures to Combat Discrimination*. Luxembourg: Publications Office of the European Union/ European Network of Legal Experts in the Non-discrimination field.

Mor Barak, M., *Managing Diversity. Toward A Globally Inclusive Workplace*. Sage Publications. 2014.

Uyen Do, T. (2011). 2011: *A Case Odyssey into Ten Years Of Anti-Discrimination Law*. European anti-discrimination law review, No 12.

Vogel, L. (2002). *Harcèlement Moral Et Législation : Pour Une Approche Collective Intégrée Dans La Politique De Santé Au Travail*. BTS Newsletter, N° 19-20, 23-29.



Mi