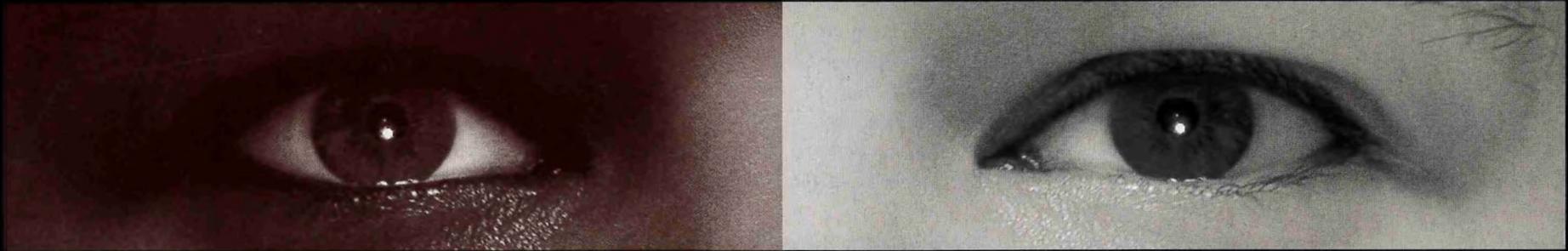


Un guide syndical

combattre



Le **racisme** et La **xénophobie**

CONFEDERATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES

CISL

HRE/NOND/2R/6

Ce Manuel syndical est un guide pour les syndicalistes dans leur combat contre le racisme et la xénophobie. Son point de départ est la Déclaration et le Programme d'action des NU adoptés en Afrique du Sud en septembre 2001 par la Conférence mondiale des NU contre le racisme (31 août – 7 septembre 2001). Ce guide explique comment les syndicats peuvent utiliser dans leur lutte contre le racisme les actions contenues dans le programme. Il se penche ensuite sur les moyens dont disposent les syndicats pour remettre de l'ordre dans leurs propres rangs, en s'assurant que leurs structures et activités soient aménagées pour combattre le racisme.

Je sais, en tant que syndicaliste actif, les multiples efforts que les syndicats ont déployés sur la scène internationale pour combattre le racisme et construire une société humaine plus égalitaire. Lorsque j'ai pris mes fonctions de Secrétaire général de la CISL au début de l'année dernière, l'une de mes priorités a été d'intensifier la lutte syndicale contre le racisme et la xénophobie, en particulier sur le lieu et le marché du travail.

La Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme (WCAR) en septembre 2001 a marqué une nouvelle étape dans la lutte des syndicats contre le racisme. Grâce à leur travail préparatoire à la Conférence et à leur action durant la Conférence même, le Programme d'action des Nations Unies renferme de nombreuses recommandations relatives à la lutte contre le racisme qui concernent particulièrement les travailleuses et travailleurs. Elles découlent également de notre propre expérience du racisme.

Malheureusement, depuis cette conférence, les événements qui se sont produits dans le monde ont rendu ce combat contre le racisme beaucoup plus difficile. De nombreux gouvernements ont fait de plus en plus une embarquée à droite. Ils mènent aujourd'hui des activités et introduisent une législation qui pourraient saper le travail de qualité accompli à la Conférence et faire capoter les efforts futurs.

Une législation anti-terroriste et des politiques d'asile et de migration de plus en plus strictes attisent le racisme en soulignant que certaines personnes sont des outsiders ou des envahisseurs à considérer avec défiance. Il existe un réel danger que cette crainte ne s'immisce dans chaque aspect de la vie.

La CISL croit que, avec cette réalité politique en toile de fond, il est plus important que jamais de donner suite aux résultats positifs de la Conférence de Durban. C'est là un moyen de lutter contre cette poussée raciste et xénophobe. Il est essentiel de bien faire comprendre à chacun la contribution vitale que les migrants, les personnes de couleur, les autochtones et les

minorités ethniques apportent à la société, ainsi que leur part dans l'enrichissement de nos cultures et dans le renforcement de notre économie.

Les Nations Unies ont souligné que la Conférence contre le racisme devait être "axée sur l'action et se concentrer sur les mesures pratiques pour éradiquer le racisme". Nous avons pris les Nations Unies au mot et entendons mener à bien chaque recommandation concernant ce racisme que les travailleurs et travailleuses éprouvent quotidiennement et de traduire ces recommandations en actions.

Ce manuel est axé sur l'action en ce sens qu'il montre la manière dont les syndicats peuvent mettre le Programme d'action de Durban en pratique. Il commence par exposer le racisme et la xénophobie rencontrés par les travailleurs et se penche sur les recommandations du Programme pour les combattre. Il explique ensuite de quelle manière ces recommandations s'accordent avec le Plan d'action syndical et suggère, en s'appuyant sur des exemples d'activités syndicales réussies, ce que les syndicalistes doivent faire.

Une section importante du manuel aborde le racisme que les syndicalistes peuvent, sans le vouloir, pratiquer eux-mêmes contre des travailleurs et même au sein des propres structures syndicales. On y montre comment les syndicats peuvent changer, en donnant des exemples concrets d'actions menées par des syndicats dans différentes parties du monde.

En utilisant ce manuel et en suivant les exemples que nous ont donnés des syndicats, je pense qu'au moment où la Conférence des Nations Unies effectuera son examen d'évaluation de la situation cinq ans après, nous pourrons regarder derrière nous et voir que nous avons progressé dans notre combat contre le racisme et la xénophobie.

Guy Ryder
Secrétaire général

Décembre 2003

18538



UNEP/UNEP/2016

I. HISTORIQUE DE LA LUTTE DE LA CISL CONTRE LE RACISME ET LA XENOPHOBIE	3	<i>D. Questions spéciales</i>	23
II. UTILISER LE PROGRAMME D'ACTION DE DURBAN POUR COMBATTRE LE RACISME ET LA XÉNOPHOBIE	5	La main-d'oeuvre migrante - une question spéciale pour les syndicats internationaux	23
La Déclaration et le Programme d'action de la Conférence des NU	5	Questions sexospécifiques	25
De quelle manière le Manuel est-il agencé	6	Traite des être humains	26
<i>A. Lutter contre la discrimination sur le lieu de travail et sur le marché du travail</i>	6	III. LES SYNDICATS COMBATTENT LE RACISME DANS LEURS PROPRES RANGS	27
Interdiction de la discrimination sur le lieu de travail	6	<i>A. Organiser</i>	28
Egalité de chances dans l'emploi	8	Recruter des personnes de couleur, des minorités ethniques, des personnes autochtones et des migrants dans les syndicats	28
Donner l'accès aux services publics à une main-d'oeuvre plus diversiforme	9	Programmes de mentorat pour cibler les membres potentiels	29
Qualifications/formation des travailleuses et travailleurs	10	Les victimes devraient développer des politiques de lutte contre le racisme	30
Création d'emplois pour les personnes de différentes origines ethniques	11	<i>B. Instruire</i>	31
Egalité devant la loi/aide juridique	12	Renforcer la prise de conscience antiraciste	31
<i>B. Lutter contre la discrimination à l'échelon national</i>	13	<i>C. Promouvoir activement la diversité à tous les niveaux</i>	32
Politiques et procédures des Etats pour prévenir la discrimination	13	Contrôler les politiques des syndicats en matière d'emploi et mettre en œuvre des mesures d'action positive	32
De meilleures chances de participer à la vie économique et quotidienne	14	Démocratiser les structures syndicales	33
Accès égal aux services publics	15	Supprimer les obstacles à l'accession des personnes de couleur, des personnes autochtones, des migrants et des minorités ethniques à des postes de direction	34
Vaincre le racisme et la xénophobie dans les services de police et les services juridiques	16	Etablir et renforcer des structures distinctes	35
Activités de sensibilisation	17	<i>D. Travailler avec d'autres groupes</i>	36
L'éducation, y compris l'éducation aux droits de l'homme	18	Construire des alliances	36
Les médias	19	Liens avec d'autres programmes syndicaux	38
Contrôle	20	IV. CONCLUSION	39
<i>C. Combattre la discrimination raciale à l'échelon international</i>	21	ANNEXE I	
Ratifier les Conventions internationales	21	Plan d'action syndicale	40
Appliquer les programmes des Nations unies contre le racisme et la xénophobie	22	ANNEXE II	
		Liste des instruments internationaux importants	44

La lutte des syndicats contre le racisme est un principe fondamental. Le racisme et la xénophobie sont en contradiction avec la lutte syndicale pour la liberté et la justice sociale pour tous et affaiblissent cette lutte. Au cours des 40 années d'apartheid en Afrique du Sud, la CISL a coordonné la lutte syndicale internationale pour débarrasser le pays de ce régime violent. Dans une résolution contre le racisme et la xénophobie adoptée lors de son 15e Congrès mondial, la CISL engageait les gouvernements à respecter les droits de toutes les personnes à vivre dans la dignité, peu importe leur âge, sexe, race, religion, origine ethnique ou nationale. L'année suivante, lors de la réunion du Comité des droits syndicaux de la CISL, la lutte contre le racisme dans un monde en globalisation a fait l'objet d'un débat approfondi.

En 2000, posant un geste fort de soutien à la lutte contre le racisme dans le monde, la CISL a tenu son 17e Congrès mondial à Durban, en Afrique du Sud. C'est là que les syndicats ont adopté la résolution suivante, réitérant leur engagement à lutter contre le racisme et la xénophobie dans la période préalable à la Conférence des NU : "La CISL s'efforcera également de veiller à ce qu'une action pour surmonter la discrimination au travail – dont la discrimination contre les migrants ou sur base de la race, de la couleur, de l'origine nationale, de l'orientation sexuelle, du handicap ou de l'âge – reçoive l'engagement politique le plus élevé et bénéficie des ressources financières nécessaires pour aboutir. Et la CISL prendra la tête de cette action, notamment en agissant comme catalyseur du changement au sein du mouvement syndical, pour promouvoir la solidarité dans la diversité, car tous les travailleurs et toutes les travailleuses doivent avoir leur place dans nos organisations."

Les politiques, programmes et actions développés par la CISL à travers le long et dur combat mené par ses membres victimes de racisme et de xénophobie sur le marché du travail, sur le lieu de travail et, parfois, au sein même du mouvement syndical. Dans une large mesure, des progrès ont été possibles grâce à la pression exercée par les membres syndicaux qui ont insisté, à force d'arguments et de persuasion, auprès de leurs camara-des, hommes et femmes, pour qu'ils s'engagent dans ce combat.

Le Séminaire international d'Aylmer – "La lutte des syndicats contre le racisme et la xénophobie", mai 2001

La CISL a soigneusement préparé la Conférence mondiale des NU contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (WCAR), en veillant à ce que les questions soient adéquatement débattues au sein du mouvement syndical et qu'une position commune soit décidée au préalable. Du 6 au 9 mai 2001, le Congrès du Travail du Canada a accueilli un séminaire international à Aylmer, au Canada. 36 dirigeants et militants syndicaux venus de 21 centrales nationales et régionales et de trois Fédérations syndicales internationales (FSI) s'y sont rassemblés. Des représentants du Bureau international du Travail et du secrétariat des NU (WCAR) ont également pris part à cette réunion. Les syndicalistes ont décrit les activités de leurs syndicats dans la lutte contre le racisme et ont indiqué les principales questions qu'ils soulèveraient à la Conférence des NU. Ils ont également discuté des stratégies de lobbying, et ont élaboré le Plan d'action syndical. Cette réunion a permis de consolider les préparatifs des syndicats à l'échelon international.

Plan d'action syndical pour combattre le racisme et la xénophobie

Lors de ce séminaire, un document a été préparé pour servir d'instrument de pression à la Conférence de Durban et le Plan d'action du mouvement syndical international : 'Les syndicats disent non au racisme et la xénophobie' a été adopté.

Le Plan d'action répartit ses activités dans trois domaines :

- Combattre le racisme et la xénophobie dans nos communautés et dans la société ;
- Combattre le racisme et la xénophobie sur le marché du travail et sur le lieu de travail ;
- Transformer les syndicats par l'égalité dans la diversité.



Le concept fondamental du Plan d'action est que ce sont les victimes du racisme qui devraient mener le combat. Son domaine clé d'action est la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. Le Plan d'action engage les syndicats à exercer une action de lobbying pour des lois nationales (plus) rigoureuses pour combattre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail et sur le marché du travail. Sensibiliser l'opinion publique et assurer une éducation formelle et informelle constituent les pierres angulaires de cette stratégie. Le plan inclut des programmes destinés aux jeunes travailleurs et une formation des enseignants afin de les sensibiliser aux problèmes. Il comporte également, en matière de droits humains, des programmes et initiatives ayant le travail comme base. Le besoin d'intégrer dans ce domaine une perspective hommes-femmes dans tous les aspects de notre travail a été souligné.

Le Plan met l'accent sur l'importance de contrôler les politiques afin de veiller à leur bonne mise en œuvre. Il engage les autorités à mener à bien une planification stratégique, en particulier dans le domaine de l'emploi, et à assurer que les victimes aient accès à la sécurité sociale et aux services sociaux tels que le logement, l'éducation et la santé. Il exhorte enfin les gouvernements à ratifier et à mettre en œuvre les Conventions internationales des NU et de l'OIT pour prévenir la discrimination contre les travailleurs (dont les travailleurs migrants).

Commission sur le travail du Forum des ONG et Déclaration

Dans le cadre du Forum des ONG qui s'est tenu juste avant la Conférence des NU, la CISL a organisé la Commission thématique du travail le 28 août à Durban. La Commission a produit la Déclaration des ONG sur le travail.

À maints égards, cette Déclaration reflète le Plan d'action d'Aylmer, en particulier en ce sens qu'elle met l'accent sur la nécessité pour les victimes de racisme d'être les moteurs de la

lutte contre le racisme. La Déclaration souligne que le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée se manifestent au travers de multiples formes de discrimination pratiquées sur le lieu de travail et dans la communauté. Ces types de discriminations incluent les lois et politiques restrictives en matière d'immigration et de travail, la négation des droits syndicaux, la non-protection aux termes des législations du travail et les conditions de travail abusives ainsi que les très faibles rémunérations. La discrimination empêche également les personnes d'avoir accès à des services publics tels que les soins de santé, le logement et la sécurité sociale.

La Déclaration sur le travail souligne que les travailleurs migrants courent un double risque en matière de racisme et de xénophobie, car le fait qu'ils n'ont pas de statut légal est trop souvent utilisée comme une excuse pour leur refuser leurs droits. Les syndicats soulignent les effets négatifs de la mondialisation sur les travailleurs qui sont nombreux à faire l'objet de trafics d'un pays à l'autre et ils disent que les politiques et programmes des institutions financières internationales peuvent accentuer le racisme.

La Déclaration sur le travail souligne la position centrale des syndicats en tant qu'organisations démocratiques et représentatives des travailleurs dans la lutte contre le racisme et la discrimination sur le marché du travail et dans l'ensemble de la société et reconnaît le rôle clef des personnes victimes du racisme dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des politiques et programmes visant à éliminer le racisme.

La Conférence mondiale des Nations unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (WCAR) s'est déroulée en Afrique du Sud du 31 août au 7 septembre 2001. C'était la troisième Conférence des NU traitant du racisme – les deux premières ayant eu lieu à Genève en 1978 et 1983. Les NU, parfaitement conscientes des dangers d'une lassitude à l'égard des conférences onusiennes, ont déclaré que cette Conférence "serait axée sur l'action et se concentrerait sur des mesures actives propres à éradiquer le racisme". L'ONU a tenu cet engagement puisque la Déclaration finale et le Programme d'action renferment plus de 200 recommandations concrètes.

Plus de 300 syndicalistes de centrales nationales affiliées à la CISL ont pris part à la Conférence. Grâce à leurs préparatifs minutieux et à leur ténacité, de nombreuses sections de la Déclaration des NU et du Programme d'action qui l'accompagnait, reflètent des préoccupations syndicales relatives à la discrimination en matière d'emploi et à la discrimination quotidienne auxquelles les travailleurs se trouvent confrontés.

Le Programme des NU constitue pour les syndicalistes une bonne base sur laquelle s'appuyer pour adopter des mesures pratiques pour mettre fin au racisme. Un grand nombre de ces Recommandations sont fort similaires à celles contenues dans le propre Plan d'action syndical.

La Déclaration et le Programme d'action de la Conférence des NU

Les documents de la Conférence conviennent de la nécessité de plans d'action nationaux, d'une législation nationale plus stricte et d'une plus grande et meilleure aide juridique aux victimes de discrimination raciale. Ces documents soulignent le besoin d'améliorer l'administration de la justice et de renforcer les institutions nationales pour combattre la discrimination raciale.

Le Programme comporte également des mesures pour assurer l'égalité en matière d'emploi, de santé et d'environnement. Une condition préalable importante est d'établir des mécanismes de contrôle pour vérifier la mise en œuvre de ces mesures. Le programme recommande un large éventail de mesures éducatives et

de sensibilisation ainsi que des mesures pour contrer le racisme dans les médias et pour utiliser les nouvelles technologies comme Internet.

Identifier les victimes du racisme et de la xénophobie et leur rôle essentiel de protagonistes dans la lutte contre ce fléau

Ce qui différencie le Programme de Durban d'autres documents issus de conférences onusiennes c'est l'accent qu'il place sur l'importance d'un rôle de protagoniste des personnes faisant l'objet de racisme et de xénophobie dans ce combat. Cette même approche a guidé les syndicats dans l'élaboration de leur propre Plan d'action.

La Déclaration et le Programme d'action de Durban se réfèrent à des groupes spécifiques de personnes :

- a) Les Africains et les personnes d'ascendance africaine qui font l'objet de discrimination raciale, à la fois en Afrique où, dans le cas de l'Afrique du Sud, le fléau de l'apartheid subsiste dans de nombreuses entreprises privées, et dans d'autres pays où ils ont été amenés comme esclaves.
- b) Les Asiatiques et les personnes d'ascendance asiatique qui souffrent d'une discrimination similaire.
- c) Les populations autochtones qui souffrent de discrimination dans de nombreux pays comme l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande et les Etats-Unis d'Amérique. Les populations de ces pays commencent aujourd'hui à se rendre compte de l'étendue de la discrimination qu'ils ont exercée contre les peuples autochtones dont ils ont pris les terres.
- d) Des groupes ethniques comme les Roms et les 'gens du voyage' continuent d'être confrontés à une très forte discrimination partout en Europe.
- e) Les travailleurs migrants souffrent de plus en plus de racisme et de xénophobie et ils sont constamment vilipendés dans les médias et dans l'opinion publique. Souvent, ils font l'objet de trafics forcés entre régions, et leurs conditions de rémunération et de travail en font les victimes d'un esclavage des temps modernes.

De quelle manière le Manuel est-il agencé

Le Manuel utilise comme point de départ le Programme d'action de Durban. Celui-ci se trouve en annexe en tant que document complémentaire et est également disponible sur le site : <http://www.unhchr.ch>. Le Programme des NU répartit ses recommandations selon les différentes victimes de racisme. Toutefois, comme elles sont souvent très similaires pour chacun des différents groupes, ces recommandations sont classées selon les questions particulières soulevées et non suivant le groupe concerné, à l'exception du cas spécial des migrants.

La Conférence de Durban s'attache également à la dimension sexospécifique de la discrimination raciale, ainsi qu'à la question de la discrimination multiple.

Ce chapitre est divisé dans les sections suivantes :

- A. La lutte contre la discrimination sur le lieu de travail et sur le marché du travail;
- B. La lutte contre la discrimination à l'échelon national ;
- C. La lutte contre la discrimination à l'échelon international ;
- D. Les questions spéciales ;

Le chapitre III est centré sur la lutte des syndicats contre le racisme dans leurs propres rangs.

En expliquant la pertinence du programme des NU pour les syndicalistes, nous avons classé les actions et illustré chaque situation avec un exemple ou des exemples actuel(s). Vient ensuite une explication de l'activité pertinente du Programme des NU destiné à résoudre cette situation et une description de la manière dont elle se rapporte au propre Plan d'action de la CISL. Le Manuel suggère des activités ciblées et donne des exemples d'activités syndicales.

Le texte du Plan d'action "Les syndicats disent non au racisme et à la xénophobie", une liste des principales Conventions des NU et de l'OIT, ainsi que des adresses et contacts utiles figurent à la fin de ce manuel.

A. Lutter contre la discrimination sur le lieu de travail et sur le marché du travail

Les syndicalistes, grâce à leur intense lobbying à la Conférence des NU, ont permis l'inclusion dans le Programme d'action des NU d'une section entière sur la lutte contre le racisme et la xénophobie dans l'emploi. Cette section couvre l'interdiction de la discrimination sur le lieu de travail, la promotion de l'égalité de chances dans l'emploi, l'ouverture des services publics à une population active plus diverse et l'importance d'assurer aux victimes du racisme les moyens d'obtenir un emploi. Une préoccupation fondamentale est d'assurer que les groupes en quête d'équité disposent d'une formation appropriée et de qualifications leur permettant d'obtenir un travail.

Interdiction de la discrimination sur le lieu de travail

La première place où il faut combattre la discrimination est le lieu de travail car c'est au travail que les personnes expérimentent très directement la discrimination et souvent très personnellement. Le Programme des NU suggère des mesures pour s'attaquer à la question du racisme au travail tandis que le Plan syndical donne des exemples très détaillés de ce qui peut être fait.

- **Au Gabon, le Code du travail n'est pas appliqué dans les secteurs et régions où il y a de fortes concentrations de main-d'oeuvre migrante. Les travailleurs migrants ont constaté qu'ils ne pouvaient pas s'organiser sans subir des représailles de la part des employeurs. En outre, les conditions d'emploi, les salaires, la santé et la sécurité et les procédures de licenciement sont bien moins favorables pour les travailleurs migrants que pour les travailleurs gabonais.**
- **Aux Etats-Unis, Wayne Elliott et les deux autres travailleurs noirs faisant partie des 30 ouvriers d'entrepôt à l'usine Lockheed Martin à Marietta en Georgie, ont trouvé des "billets de retour pour l'Afrique" sur leur bureau avec des messages raciaux révoltants. Lorsqu'ils ont rapporté ces faits, ils ont été traités comme si c'était eux qui avaient mal agi. Ensuite, une corde de pendu est apparue près du bureau de Wayne. "Tu vas finir avec ta tête dans ce nœud coulant", a menacé un collègue de travail blanc.**

Ce que recommande le Programme des Nations unies
N° 104 (a,b,c), 105, 106, 107, 108, 215

Les gouvernements, les milieux d'affaires et les ONG soutiendront des lieux de travail exempts de discrimination en protégeant les droits des travailleurs et travailleuses qui sont en butte au racisme et en promouvant les pratiques non discriminatoires. Les gouvernements soutiendront ces pratiques en appliquant une législation et des politiques antidiscriminatoires strictes.
Les milieux d'affaires, notamment les sociétés transnationales, collaboreront avec les syndicats pour mettre au point des codes de conduite volontaires destinés à prévenir et à éliminer le racisme.
Les gouvernements et les milieux d'affaires supprimeront les obstacles rencontrés par ceux et celles qui ont des problèmes pour trouver ou conserver un travail, y compris un emploi qualifié.

Ce que dit le Plan d'action syndical :

Le Plan d'action comporte une section importante sur la lutte contre le racisme sur le lieu de travail, accompagnée de recommandations très détaillées.

- négocier des conventions collectives pour mettre un terme à la discrimination contre les migrants, les travailleurs/euses de couleur, les populations indigènes et les minorités ethniques, et pour leur assurer une égalité de chances et de traitement, notamment en leur assurant :
 - une formation professionnelle et à long terme, un congé rémunéré pour suivre une formation en langues, notamment sur le lieu de travail,
 - des mesures d'action positive,
 - des congés pour raisons religieuses et culturelles,
 - des procédures claires de règlement des différends pour traiter les questions de racisme,
- un travail en réseau avec des organisations et/ou des groupes de travailleurs/euses confrontés à de multiples formes de discrimination afin d'élaborer une stratégie et un programme d'action conjoints ;
- travailler avec les employeurs pour combattre ce racisme sur le lieu de travail

Mettre en oeuvre ce programme

- ☞ Incorporer ces clauses dans des conventions collectives lors des négociations avec la direction ;
- ☞ Se joindre à d'autres groupes, dont des ONG, pour lutter contre la discrimination ;
- ☞ Dans les négociations avec les employeurs, veiller à ce que la main-d'œuvre étrangère ait le droit d'adhérer à des syndicats et jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs ;
- ☞ Identifier les meilleures pratiques dans la négociation collective et les procédures de plainte afin d'assurer une égalité de chances effective sur le lieu de travail.

Exemples à suivre

- Le constructeur allemand d'automobiles, Volkswagen, a travaillé avec les syndicats à l'élaboration d'une convention collective qui stipule des sanctions, et notamment le licenciement, pour discrimination raciale.
- Au Royaume-Uni, le Trade Union Congress (TUC) a mis sur pied une campagne très ambitieuse pour éradiquer le racisme au travail. Ils ont un téléphone rouge "Root out Racism" ("Éradiquer le racisme") pour donner des conseils et pour aider les travailleurs à traiter les problèmes de racisme au travail.
- En Italie, les partenaires sociaux ont établi des conventions collectives innovatrices qui prennent en compte les préoccupations des travailleuses et travailleurs migrants. Par exemple, Zanussi octroie des pauses spéciales pour la prière, et après trois ans de service, les travailleuses et travailleurs migrants sont autorisés à prendre un congé supplémentaire.

Egalité de chances dans l'emploi

Si les travailleurs/leuses sont confrontés à la discrimination raciale sur le lieu de travail, pour certain(e)s le combat commence plus tôt, lorsqu'ils/elles sont en quête d'un travail. Dans tous les cas, il est plus difficile pour un(e)

Africaine), un(e) Asiatique, les personnes autochtones, les minorités ethniques et les travailleurs/leuses migrant(e)s d'obtenir un emploi.

• En 2001, le TUC britannique a indiqué que les noirs et les asiatiques en Grande-Bretagne risquaient deux fois plus que leurs homologues blancs de se retrouver sans travail. Leur taux de chômage à l'échelon national s'élevait à 12% contre un taux de chômage national de 5% en ce qui concerne les blancs. D'autre part, il y a deux fois plus de travailleurs noirs à occuper un emploi à temps partiel parce qu'ils n'ont pas pu trouver d'emploi à plein temps.

• Selon l'Australian Council of Trade Unions (ACTU), le chômage chez les autochtones est environ six fois supérieur à la moyenne nationale et leurs salaires sont en moyenne de moitié inférieurs à ceux d'autres Australiens.

• Au Danemark, un Arabe ayant suivi l'enseignement dans ce pays, a écrit à 20 ou 30 entreprises pour obtenir un travail. Comme il n'avait pas de résultat, il a à nouveau envoyé sa candidature à une entreprise mais en mentionnant un nom danois. Il a immédiatement reçu en retour une lettre lui indiquant que l'entreprise était très intéressée, et lui demandant de se présenter pour une interview.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 8 (c), 16, 29, 48, 49, 51, 99

Les Etats reconnaîtront les problèmes que les victimes de discrimination raciale rencontrent lors de la recherche d'un emploi et à travailler avec ces personnes pour concevoir des programmes concrets pour améliorer leurs chances d'obtenir un emploi. Au besoin, cela peut signifier la pratique de la discrimination positive pour les aider à entrer sur le marché du travail.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Des programmes de développement en matière de travail et de carrière doivent exister pour les travailleurs de couleur, les personnes autochtones et les minorités ethniques afin d'améliorer leurs chances de promotion à tous les niveaux.
- Il faut établir des programmes d'orientation pour aider les Africains, les Asiatiques, les personnes autochtones, les minorités ethniques et les travailleurs migrants à avoir accès au marché du travail, en particulier les femmes et les jeunes.
- Il faut établir des programmes de développement d'emploi et de carrière pour améliorer leurs chances de promotion à tous les niveaux.

Mettre en œuvre ce programme

- Travailler avec les gouvernements et les milieux d'affaires pour élaborer des plans permettant d'aider les Africains, les Asiatiques, les personnes autochtones et les minorités ethniques à obtenir un travail ;
- Promouvoir des programmes d'orientation et des systèmes de mise en œuvre pour une législation et des programmes antiracistes pour aider la main-d'œuvre migrante à obtenir un travail ;
- Travailler avec les entreprises locales à l'établissement de programmes d'action positive en matière d'embauche ;
- Diffuser les meilleures pratiques, notamment des politiques publiques et des stratégies d'employeurs et de travailleurs pour traiter la discrimination raciale sur le lieu de travail.

Exemples à suivre

- En Belgique, aux termes des conventions collectives nationales, les partenaires sociaux appliquent des mesures pour atteindre d'ici à 2010 un taux d'emploi des travailleurs de minorités ethniques qui soit proportionnel à leur pourcentage démographique.
- En France, FACE (Fondation pour agir contre l'exclusion) est une association de 500 entreprises ayant un programme de formation et de sensibilisation en matière de discrimination. Des entreprises comme Coca Cola, Danone, Bosch et Motorola NEC ont des formateurs et des 'mentors' internes qui apportent leur soutien aux jeunes travailleurs des minorités ethniques.
- Dans l'Etat de Maharashtra, en Inde, Shramajeevi Sanghatana, un syndicat qui représente des travailleurs forcés, les minorités ethniques et les paysans, libère les travailleurs qui travaillent dans des conditions de servitude en négociant avec leur propriétaire pour qu'ils ne les exploitent pas une fois que leur dette a été réglée. Le syndicat apporte son aide en réintégrant les travailleurs dans la société et organise avec eux des activités conjointes.

Donner l'accès aux services publics à une main-d'oeuvre plus diversiforme

Le programme se penche sur les moyens d'assurer aux groupes marginalisés le même accès aux emplois dans le secteur public. Ici les gouvernements peuvent montrer la voie à suivre en rendant les services publics plus

accessibles à ces groupes. En outre, en augmentant la proportion de personnel de différentes origines raciales, les services publics deviennent plus réceptifs aux besoins de la population.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 11, 74 (a), 110 (b), 137, 144 (b)

Les Etats sont encouragés à recenser les facteurs spécifiques qui empêchent les personnes de groupes marginalisés de travailler dans le secteur public. Pour donner suite à ce problème, les Etats, les ONG et le secteur privé sont invités à travailler ensemble pour embaucher ces personnes dans des emplois publics, par exemple dans le corps enseignant ou les professions médicales.

Ce que dit le Plan d'action syndical

• Le Plan établit des objectifs clairs pour la nomination de personnes de couleur et de personnes autochtones, de migrants et de minorités ethniques à des postes supérieurs dans les services civils et publics et au sein de l'appareil judiciaire. La plus grande diversité des personnes qui dirigent ces services est un signal clair de la volonté du gouvernement d'ouvrir les services publics.

Mettre en œuvre ce programme

- ✎ Les syndicats travailleront avec les gouvernements pour les encourager à établir des Programmes d'action positive afin d'embaucher des personnes de couleur et des autochtones, des migrants et des minorités ethniques dans les services de police, les services de santé et l'enseignement.
- ✎ Les syndicats du secteur public travailleront avec les services du gouvernement local pour établir des Programmes d'action positive dans leurs politiques d'emploi.
- ✎ Les syndicats insisteront pour qu'à l'embauche les services publics favorisent l'action positive et ils exerceront une pression pour que l'on fixe des quotas en matière d'embauche, afin d'assurer une égalité effective dans l'emploi des minorités.
- ✎ Les vacances d'emploi paraîtront dans des publications lues par les minorités ethniques et les migrants ainsi que leurs enfants.
- ✎ Les descriptions d'emploi ne renfermeront pas de critères arbitraires n'ayant rien à voir avec les tâches spécifiques de l'emploi proposé.

Exemples à suivre

- Bien que le Brésil ait ratifié il y a quelques années les Conventions 100 et 111 de l'OIT contre la discrimination sur le lieu de travail, les syndicats (CUT, Força Sindical, UGT) ont constaté que la proportion de Brésiliens noirs dans les services publics restait très faible. Ils ont publié un fascicule dénonçant vigoureusement cette situation, soulignant : "Cela ne suffit pas de ratifier des accords et des Conventions. Il faut avoir des politiques pour mettre ces accords et Conventions en pratique". La CUT a travaillé avec le gouvernement fédéral à l'établissement d'un Programme d'action positive pour embaucher des fonctionnaires noirs.
- Des organisations irlandaises d'infirmiers/ères ont mis sur pied une équipe de diversité culturelle pour s'attaquer au problème du racisme dans leurs propres services, et pour favoriser une plus grande diversité du personnel.

• Au Japon, les citoyens non japonais ne peuvent briguer un emploi dans certains postes du gouvernement local. Les gouvernements locaux ont reçu des instructions pour limiter l'accès des citoyens non japonais à des emplois impliquant l'exercice d'une autorité publique et la formation de l'opinion publique. C'est ainsi que la collecte des impôts, la délivrance de permis de bâtir, l'inspection sanitaire et la lutte contre le feu ont été jugés hors limite dans certains gouvernements locaux.

• À Toronto, au Canada, Michael McKinnon, un agent pénitentiaire d'origine indienne, qui avait travaillé au centre de détention de l'Est de Toronto pendant plus de 15 ans a gagné son procès contre le service correctionnel local. Certains de ses collègues l'avaient appelé "Chief", "Wagon Burner" et "Tomahawk", et parmi eux certains s'étaient en outre moqué de lui en portant des bandeaux ornés de plumes. Un juge local avait déclaré "l'indifférence, l'ineptie et la mauvaise foi de la direction à tous les niveaux sont ahurissantes".



Qu'ont en commun six ingénieurs, un mathématicien, un spécialiste de la radio et de la télévision, un pilote et un scientifique en recherche atomique ? Ce sont tous des migrants qui vivent au Canada et qui n'ont d'autre choix que d'être conducteurs de taxi car leurs qualifications professionnelles ne sont pas jugées convenir pour exercer leur profession dans le pays. Les politiciens locaux ont demandé aux associations professionnelles locales à les aider à acquérir les qualifications dont ils ont besoin pour exercer leur profession.

Qualifications/formation des travailleuses et travailleurs

L'un des problèmes majeurs auxquels doivent faire face les personnes de couleur, les autochtones, les migrant(e)s et les minorités ethniques est que les aptitudes nécessaires pour obtenir un travail ou pour pouvoir développer leurs communautés leur font défaut. Ce manque d'aptitudes appropriées

ou ce manque de connaissance de la langue constitue un handicap particulier pour les travailleurs/leuses migrant(e)s qui, à leur arrivée dans leur nouveau pays, découvrent que leurs qualifications professionnelles n'y sont pas acceptables.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 16, 17, 30, 103, 124

Les Etats offriront des programmes qui assurent une formation et une assistance technique aux autochtones pour stimuler leur accès aux activités économiques. Le Programme insiste sur l'importance de reconnaître les acquis scolaires, professionnels et techniques des migrants et de leur donner la possibilité d'accéder à l'éducation et à la formation sans discrimination d'aucune sorte, et dans la mesure du possible dans leur propre langue.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les syndicats sont invités à œuvrer pour obtenir la reconnaissance des acquis et qualifications et l'adoption de normes d'évaluation nationales sans parti pris pour les professions et occupations.
- Les syndicats doivent soutenir des initiatives de formation linguistique pour les travailleurs migrants et également de contrer les tentatives faites par les employeurs d'utiliser la question des langues comme moyen de discrimination fondée sur la race.

Mettre en œuvre ce programme

- Travailler avec les ONG locales et les instances gouvernementales locales pour assurer une formation aux personnes des communautés indigènes ;
- Exercer une pression pour la reconnaissance des qualifications des personnes étrangères ;
- Les syndicats demanderont aux employeurs au moment de l'embauche de ne pas exclure automatiquement les qualifications ou l'expérience acquise dans d'autres pays sans procéder au préalable à un examen attentif ;
- On demandera aux intervieweurs de ne pas imposer un niveau de maîtrise écrite et parlée de la langue nationale plus élevé que ce qui est nécessaire pour l'emploi en question ;
- Des cours de langues seront organisés ;
- On veillera à ce que les travailleurs étrangers aient les mêmes droits que les travailleurs nationaux en ce qui concerne le congé éducatif, les programmes de formation, etc.

Exemples à suivre

- A Augsburg, en Allemagne, les entreprises locales travaillent avec la Chambre de commerce et le ministère bavarois du travail pour associer au système d'apprentissage des entreprises appartenant à des minorités ethniques. Ceci contribue à donner à un plus grand nombre de jeunes de minorités ethniques l'occasion d'entrer sur le marché du travail. Cette initiative a également été adoptée dans d'autres villes allemandes.
- En Irlande, un programme spécial d'emploi a été créé pour lutter contre l'exclusion que les gens du voyage (des groupes de personnes qui vivent de façon nomade, sans domicile fixe) rencontrent sur le marché du travail. Ce service leur assure une formation et une aide pour remplir des vacances d'emploi.
- Dans la Confédération helvétique, l'Union syndicale suisse (USS) a organisé des cours spéciaux pour donner aux migrants une formation professionnelle ou une formation complémentaire.

Création d'emplois pour les personnes de différentes origines ethniques

Tout en assurant que les personnes qui ont été victimes de racisme aient une chance de chercher un travail, on devrait leur donner l'occasion de créer leur propre entreprise.

Ces nouvelles entreprises sont souvent le moyen d'injecter du dynamisme dans la communauté.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 103, 104 (b)

Les Etats soutiendront les entreprises appartenant à des personnes qui ont été victimes de racisme. Ce soutien peut se manifester de plusieurs façons – en encourageant l'accès dans des conditions d'égalité au crédit et aux programmes de formation et en développant des banques de développement communautaire. Le Programme signale que cela peut stimuler la croissance dans des zones économiquement déprimées.

Ce que dit le Plan d'action syndical

• Le Plan syndical demande l'égalité d'accès pour tous aux services et aux avantages sociaux.

Mettre en œuvre ce programme

- Dans les quartiers où les banques appliquent une politique discriminatoire contre les Africains, les Asiatiques, les personnes autochtones, les minorités ethniques et les travailleurs migrants, travailler avec les syndicats du secteur bancaire pour obtenir des banques un changement de leur politique ;
- Travailler avec des ONG pour établir des projets de travail indépendant ;
- Aider la main-d'œuvre du secteur informel à s'organiser en syndicats ;
- Contribuer à l'organisation de banques de crédit et coopératives.

Exemples à suivre

- Le COSATU suggère d'établir des "banques coopératives" suivant les exemples de communautés au Ghana et au Bangladesh. Le gouvernement sud-africain octroie également un traitement préférentiel aux entreprises dirigées par des membres de la communauté noire lors de l'octroi de contrats de marché public.
- MASHAV – l'Institut international d'Histadrut (Israël) organise des cours pour donner à certaines personnes la capacité nécessaire pour pouvoir créer leur propre entreprise en les dotant des aptitudes nécessaires pour organiser leur entreprise économique personnelle dans le secteur urbain informel.

• Le COSATU, le syndicat sud-africain, a constaté que les banques ne prêtaient pas de l'argent aux personnes vivant dans les bidonvilles ou dans certaines zones urbaines, en raison du "red-lining" (délimitation rouge), une pratique par laquelle les banquiers refusent d'investir dans certains quartiers qu'ils délimitent à gros traits rouges sur des cartes géographiques, parce que ces quartiers sont à "haut risque" et à "faible rendement" pour leurs actionnaires. Cette pratique touche davantage les Noirs que les Blancs, maintient ces quartiers dans un état de sous-développement et conduit à leur délabrement.

• En 1996, aux Etats-Unis, dix entreprises high-tech (haute technologie) fondées par des immigrants ont généré 28 milliards de dollars de revenu.

Egalité devant la loi/aide juridique

Dans de nombreux pays où des personnes souffrent de discrimination, les syndicats font pression pour que des lois interdisent explicitement le racisme au travail ou dans la société. Ces syndicats travaillent avec les personnes qui

sont discriminées afin de s'assurer qu'elles comprennent leurs droits et qu'elles reçoivent un traitement égal devant la loi.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 81, 108, 160, 161,, 162

Tous les Etats veilleront à ce que leur législation nationale interdise expressément et spécifiquement la discrimination raciale. Des exemples montrant la nécessité de lois spéciales sont donnés en ce qui concerne l'octroi de visas et de permis de travail pour l'accès aux soins de santé et à la justice. Le Programme engage particulièrement les Etats à fournir aux victimes du racisme dans la société en général mais également sur le lieu de travail des informations complètes concernant leurs droits et un accès à l'information, à des services d'aide, aux services administratif et judiciaire et à une assistance juridique, afin qu'ils puissent combattre la discrimination.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les syndicats devraient exercer une pression pour l'adoption d'une législation du travail proactive, solide et effective, incluant une législation en matière d'équité dans l'emploi et d'équité salariale, et où le fardeau de la preuve repose sur l'employeur/l'entreprise accusé(e) de discrimination.
- Dans le cas de travailleurs sans papiers, les syndicats devraient œuvrer avec la communauté locale pour leur fournir un soutien et une assistance juridique.

Mettre en œuvre ce programme

- ☞ Exercer une pression pour l'adoption d'une législation du travail plus stricte, fondée sur les droits ;
- ☞ Assurer le droit à l'assistance juridique et à une aide dans la procédure de plainte ;
- ☞ Travailler pour mettre sur pied des instances nationales compétentes afin d'enquêter sur des allégations de discrimination raciale ;
- ☞ Offrir des services de conseil juridique aux travailleurs sans papiers et aux immigrants ;
- ☞ Accompagner les travailleurs migrants ou autres travailleurs qui ne savent pas exactement quels sont leurs droits légaux ou qui ne comprennent pas la langue du pays, lorsqu'ils doivent se rendre au tribunal.

Exemples à suivre

- En Namibie, l'Organisation internationale du Travail a travaillé avec le gouvernement à la rédaction d'une Loi d'action positive (Emploi) en 1998. La politique légale namibienne et son approche pour combattre la discrimination au motif de la race et du sexe et autres formes de discrimination a été un modèle pour d'autres pays dans la région.
- En Espagne, l'Union générale des travailleurs (UGT) et la Confédération syndicale des commissions ouvrières (Confederación sindical de comisiones obreras, CC.OO.) ont créé des réseaux traitant des problèmes auxquels les travailleurs migrants se trouvent confrontés. Ces réseaux les aident à négocier des permis de séjour et d'emploi et traitent les plaintes relatives à la discrimination.
- L'AFL-CIO offre une consultation gratuite auprès d'un avocat spécialisé dans les questions de l'immigration aux membres syndicaux qui ont automatiquement droit à une consultation initiale gratuite à un examen des documents et à des services additionnels à un tarif de 30% inférieur.

• En Californie, 17 employés latinos de la société Avis ont gagné leur procès contre Avis Rent a Car (location de voitures) devant la Cour suprême. Ils ont accusé un superviseur de lancer des injures à caractère raciste à l'adresse de ses subordonnés latinos et les directeurs de créer un climat de travail offensant au bureau de San Francisco de la société.

• Une fabrique de meubles de Liverpool, au Royaume-Uni, appliquait une politique de non-embauche de personnes venant de Liverpool 8, une zone où 50% de la population est noire. Un juge a décrété qu'il s'agissait là de "discrimination indirecte" et l'entreprise a dû payer une amende.

B. Lutter contre la discrimination à l'échelon national

Si les syndicats s'attaquent à la discrimination raciale et à la xénophobie sur le lieu de travail, ils s'efforcent également de changer les politiques nationales qui institutionnalisent ce racisme. Il s'agit d'une part importante du Plan d'action syndical et il apparaît également en bonne place dans le Programme des NU.

Politiques et procédures des Etats pour prévenir la discrimination

L'Etat peut jouer un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination de deux manières différentes : il peut l'interdire dans sa législation nationale et assurer que cette interdiction soit appliquée et il peut élaborer des programmes spéciaux pour éradiquer le racisme. Les syndicats travaillent avec les gouvernements à la formulation de la législation nationale.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 105, 106, 163, 164 (b)(c)(d)(e), 121, 122, 123

Les Etats promulguent une législation détaillée qui reflète les normes internationales afin de protéger les droits des travailleurs et en particulier des personnes victimes de traite ou d'un trafic illicite, et qui occupent des emplois dangereux et mal rémunérés. Les Etats créeront des instances nationales pour mener des enquêtes sur les allégations de discrimination raciale et pour assurer que les victimes aient accès à une assistance juridique lorsqu'elles introduisent des plaintes légales.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les gouvernements ratifieront et mettront en œuvre la Convention des NU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ;
- Les gouvernements introduiront et appliqueront une législation nationale obligatoire d'action positive ainsi que des programmes pour mettre fin à la discrimination dont sont victimes les migrants, les travailleurs de couleur, les populations indigènes et les minorités ethniques et pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement de ces personnes ;
- Les gouvernements devraient activement promouvoir et assurer des ressources pour des campagnes et programmes propres à combattre le racisme sur le marché du travail et sur le lieu de travail, notamment des cours de sensibilisation aux races à l'intention des travailleurs et des employeurs.

Mettre en œuvre ce programme

- ✍ Exerçer une pression sur les gouvernements pour qu'ils adoptent des lois qui interdisent expressément la discrimination ou, lorsque des lois existent, exercer une pression sur les gouvernements pour qu'ils les appliquent ;
- ✍ Travailler avec les gouvernements pour adopter une législation d'action positive ;
- ✍ Exerçer une pression sur les gouvernements pour qu'ils ratifient et appliquent la Convention des NU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ;
- ✍ Assurer que les droits octroyés aux termes des lois nationales et des conventions collectives du pays soient garantis aux étrangers

Exemples à suivre

- La Loi sud-africaine sur l'équité en matière d'emploi adoptée en 1998 interdit une discrimination déloyale fondée sur un large éventail de motifs et exige des employeurs d'appliquer des mesures d'action positive. Cette Loi établit également une Commission "tripartite-plus" sur l'égalité en matière d'emploi, qui conseille le ministère du travail.
- Le gouvernement suédois a adopté une loi contre la discrimination ethnique dans la vie active en 1999, couvrant à la fois la discrimination directe et indirecte. L'employeur doit mener une enquête et prendre des mesures lorsqu'on lui rapporte des cas de harcèlement ethnique.
- Aux îles Fidji, où plus de la moitié de la population descend d'immigrés d'ascendance indienne, le gouvernement a rédigé une Constitution qui désaffranchit la section indienne de la population. Le Fidji Trade Union Congress (FTUC) a fait partie d'une coalition qui exerce une pression pour l'adoption d'une nouvelle Constitution octroyant l'égalité à tous les Fidjiens.

• En Australie, 30 Salvadoriens sont partis en grève à une fabrique de portes coulissantes, Steel-Line Doors à Brisbane. Le propriétaire de l'entreprise avait été l'instigateur d'une campagne de discrimination raciale depuis l'affiliation de ces travailleurs salvadoriens au Syndicat des travailleurs de l'industrie automobile, métallurgique et de l'ingénierie. Il avait activement encouragé les superviseurs et de nombreux travailleurs australiens à prendre part à une campagne d'haine raciale dirigée contre ces travailleurs. Il a traité de façon humiliante trois de ces Salvadoriens et leur a refusé les mêmes conditions de rémunération pour heures supplémentaires et autres octroyées aux autres travailleurs.

De meilleures chances de participer à la vie économique et quotidienne

La Conférence des NU a tenu à souligner que, en plus d'être victimes du racisme, de nombreux groupes ne pouvaient participer à la vie économique. Au Royaume-Uni, on estime que les migrants contribuent à l'économie dans

une proportion de 10% supérieure à ce qu'ils en retirent, ce qui démontre combien la discrimination pratiquée contre eux représente également une perte pour le pays concerné.

• Une femme sur quatre dans les prisons espagnoles est une tsigane – une proportion 15 fois plus importante que la présence du groupe ethnique dans la population. Un rapport – financé par l'Union européenne – a révélé que les femmes Roms tendent également à être condamnés à de plus longues peines de prison – en moyenne 6,7 ans, même si 87% d'entre elles sont mères. Des femmes se sont plaintes que les autorités locales et la police les empêchaient d'exercer leur occupation traditionnelle de vendeuses nomades et de vendeuses des rues.

• Une étude effectuée aux Etats-Unis a révélé que la probabilité qu'ont les Américains d'ascendance africaine de se voir refuser un prêt hypothécaire lorsqu'ils en font la demande est de 60% supérieure à celle des Blancs qui se trouvent dans une situation de crédit identique.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 4, 8, 11, 16, 30, 35, 41, 45

Les Etats prendront des mesures pour faciliter l'intégration dans l'économie de tous les Africains et des personnes d'ascendance africaine, des Asiatiques et des personnes d'ascendance asiatique, de tous les migrants, les réfugiés, les Roms et autres gens du voyage. Le Programme souligne que les entreprises ont une incidence dynamique sur les communautés en stimulant la croissance industrielle et commerciale.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Le Plan d'action engage les syndicats à entreprendre des campagnes pour sensibiliser l'opinion publique à la contribution essentielle que les migrants, les personnes de couleur, les autochtones et les minorités ethniques apportent à la société, enrichissant les cultures et renforçant les économies locales.
- Le Plan d'action souligne l'importance de promouvoir activement des ressources pour stimuler l'emploi en faveur des migrants, des Noirs et des groupes ethniques et d'assurer ces ressources.

Mettre en œuvre ce programme

- ▣ Les syndicats veilleront à ce que les managers et les décideurs reçoivent une formation adéquate pour appliquer une politique d'égalité de chances ;
- ▣ Les syndicats aideront les travailleurs/leuses de l'économie informelle à obtenir une protection légale et sociale ;
- ▣ On évaluera dans quelle mesure les immigrants locaux contribuent économiquement à l'économie locale et on publiera ces chiffres ;
- ▣ Des contacts seront établis avec les groupes marginalisés de la communauté, et on leur fournira information et assistance.

Exemples à suivre

- Les partenaires sociaux en Finlande ont signé une déclaration conjointe en avril 2001 soulignant que la main-d'œuvre étrangère est une ressource positive et que des mesures doivent être prises pour modifier le comportement des gens. Les syndicats prennent part à un projet de l'UE intitulé "Le multiculturalisme est une force sur le lieu de travail".
- Aux Pays-Bas, la FNV travaille avec l'hôtel Jan Luyken Residence BV (un hôtel amstellodamois de cinq étoiles), RAI Catering et McDonalds sur le projet KO destiné à aider les minorités ethniques à trouver du travail dans le secteur HORECA.

Accès égal aux services publics

Très souvent, des attitudes racistes empêchent les personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants et les minorités ethniques d'avoir accès aux services publics tels que les soins de santé et l'éducation.

Le Programme insiste sur l'importance d'assurer que toutes les personnes des communautés marginalisées aient un accès légal aux services, notamment à l'éducation et aux soins de santé.

Ce que recommande le Programme des Nations unies
N° 11, 39, 110 (b)(c)(d), 121, 122, 123

Le Programme recommande d'identifier les facteurs qui empêchent les victimes du racisme d'accéder dans des conditions d'égalité aux services publics. Il souligne le besoin pour tous les enfants d'avoir accès à l'éducation, y compris l'accès à l'enseignement primaire gratuit. Le personnel médical sera adéquatement formé pour travailler avec différents groupes de personnes, afin de connaître leurs besoins particuliers en soins de santé et de trouver les moyens d'améliorer leur santé et leur éducation.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Le Plan souligne l'importance d'assurer aux personnes de couleur, aux minorités ethniques, aux autochtones, aux migrants et aux réfugiés un accès égal aux services sociaux tels que logement, éducation, santé, etc.
- Le Plan demande que l'on assure une formation spéciale en langues aux travailleurs migrants.

Mettre en œuvre ce programme

- ☞ Travailler avec les organisations locales pour accompagner les personnes qui se rendent dans les différents services sociaux afin de veiller à ce qu'elles comprennent ce à quoi elles ont droit ;
- ☞ Exercer une pression pour assurer que les services publics soient maintenus et accessibles à tous ;
- ☞ Réclamer une formation pour sensibiliser les employés de la fonction publique à la problématique du racisme afin qu'ils puissent identifier des attitudes discriminatoires et mettre en œuvre des politiques et procédures pour éradiquer ces attitudes ;
- ☞ Les syndicats dans les services publics, devraient exercer une pression sur les employeurs pour qu'ils rendent leurs services plus accessibles aux migrants, aux minorités ethniques, aux autochtones, etc. ;
- ☞ On assurera à tous les enfants un accès aux établissements scolaires locaux.

Exemples à suivre

- La CMKOS, la centrale syndicale tchèque, exhorte les représentants du secteur enseignant et de la fonction publique à améliorer les conditions de vie et de travail des Roms dans le pays.
- Des étudiants musulmans à Thrace, en Grèce, sont autorisés à utiliser des manuels scolaires en langue turque et les autorités ont accepté d'introduire progressivement des cours en langue turque et l'enseignement du Coran dans certaines écoles.
- Au Luxembourg, les membres du personnel de la CGTL (la centrale syndicale nationale) des sections locales, qui s'occupent des questions des migrants, sont tous d'origine étrangère. Ils apportent aide et conseil aux travailleurs étrangers des deux sexes, lorsque ceux-ci se trouvent confrontés à la discrimination au travail, en matière de logement ou de sécurité sociale.

• En Grèce, certaines autorités municipales ont expulsé des communautés de Roms/Gitans de leurs campements permanents sans leur assurer un autre lieu où s'installer, et les ont exclus de nombreux droits et avantages normaux accordés aux citoyens.

• Un homme qui emmenait son fils de cinq mois à l'hôpital à El Paso, à la frontière entre les Etats-Unis et le Mexique a été stoppé par des agents de l'Immigration qui lui ont demandé son certificat de naissance après qu'il eut déclaré qu'il était né aux Etats-Unis. Il a essayé d'expliquer qu'il l'avait oublié dans sa précipitation. Les agents l'ont accusé d'avoir kidnappé son enfant et l'ont interrogé. Lorsque les officiers ont finalement appelé l'ambulance, son fils était mort.

Vaincre le racisme et la xénophobie dans les services de police et les services juridiques

De nombreuses personnes souffrent de discrimination lorsqu'elles entrent en contact avec les services juridiques ou les services de police. Dans de nombreux cas, ceci est dû à un racisme profondément enraciné. Le Programme des Nations Unies suggère que les gouvernements

formulent et appliquent des lois pour empêcher toute forme de discrimination dans les institutions juridiques et assurent également une formation à l'intention du personnel de ces institutions pour leur apprendre à penser différemment.

• En 2000, Amnesty International a publié un rapport dévoilant le racisme rampant dans la police autrichienne. Ce rapport donne des détails de détenus recevant des coups de pied, des coups de poings, matraqués et aveuglés au moyen de poivre. Le rapport décrit la manière dont les étrangers, et en particulier les noirs africains, sont tabassés jusqu'à perdre conscience pour ne pas avoir montré leurs papiers à la police.

• Le 12 novembre 2001, au Honduras, des militaires ont une fois de plus attaqué une organisation indigène luttant pour la préservation de leurs terres et de l'environnement. Les Chorti du département d'Ocoatepeque (à la frontière guatémaltèque), protestaient pour réclamer que leurs terres confisquées par le gouvernement leur soient restituées. La police et l'armée ont utilisé du gaz lacrymogène et ont tiré des balles contre les manifestants. Douze personnes ont été blessées, 20 autres détenues et une a trouvé la mort. Cette attaque n'est que la continuation de la répression de la population indigène du Honduras et des organisations populaires depuis le 11 septembre 2001.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 30(e), 71, 72, 74, 133, 134, 135, 138, 139

Le Programme exhorte les gouvernements à rédiger et appliquer des politiques propres à assurer que les policiers et autres responsables de l'application de la loi, ne soient pas motivés par le racisme et la xénophobie. Le rapport suggère en outre qu'ils dispensent des cours spécialisés aux policiers et au personnel des services d'immigration afin d'assurer qu'ils accordent aux migrants et autres groupes un traitement non discriminatoire.

Ce que dit le Plan d'action syndical

• Le Plan d'action dit qu'il faudrait dispenser une éducation et une formation non racistes et multiculturelles à tous les travailleurs et au personnel, y compris à l'échelon de la direction

Mettre en œuvre ce programme

☞ Les syndicats du secteur public organiseront des cours de lutte contre le racisme sur les lieux de travail ;
 ☞ Des mesures seront prises pour traiter le problème de la mauvaise conduite des officiers de police et d'autres personnes responsables de l'application de la loi et pour éliminer les comportements racistes ;
 ☞ Des programmes de formation linguistique seront organisés pour les responsables de l'application de la loi dans les langues des principaux groupes ethniques ;
 ☞ Les agents du système judiciaire recevront une formation adéquate pour garantir l'égalité de traitement devant les tribunaux ;

Exemples à suivre

• L'Institut national contre la discrimination, la xénophobie et le racisme (INADI) en Argentine, organise des sessions de formation anti-discrimination à l'intention des enseignants et des policiers, ainsi que des campagnes d'éducation publique. L'INADI a établi une procédure pour entreprendre une action devant les tribunaux lorsque des cas de racisme se produisent.
 • La DGB allemande met sur pied un programme d'intégration des immigrants dans le secteur public, incluant la formation des travailleurs du secteur public, et notamment de la police. Les personnes qui suivent le cours ont l'occasion d'échanger des points de vue avec la population migrante pour apprendre à connaître leur situation.

• Juan Cano est un Cubain de grande taille et à la peau foncée. Un jour, qu'il marchait dans les rues de la Havane en short, chaussures de tennis et T-shirt, un gros sac par dessus son épaule – il emportait l'ordinateur familial pour le faire réparer – un homme blanc est arrivé dans la direction opposée. Il était vêtu de la même façon et portait également un gros sac. Alors qu'ils se

croisaient, un officier de police a demandé à voir les papiers de Juan. Mais il a laissé l'homme blanc poursuivre son chemin sans faire plus attention. Lorsque le policier apprit qu'il venait d'arrêter un lieutenant colonel de l'armée cubaine, il se confondit en excuses.

Activités de sensibilisation

À côté des programmes en matière de législation et d'application de la loi, la conscientisation est une stratégie fondamentale pour combattre le racisme et la xénophobie.

Les syndicats ont organisé des milliers d'activités et de campagnes dans le monde entier pour sensibiliser l'opinion publique à l'étendue du racisme.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 58, 104(a), 117, 125

Les Etats travailleront avec les ONG et la société civile pour organiser des programmes d'information et d'éducation pour accroître la prise de conscience et la compréhension des avantages d'une diversité culturelle tant dans la société que sur le lieu de travail. Le Programme suggère une éducation contre le racisme et le lancement de campagnes dans les médias, destinées à promouvoir les valeurs de tolérance et de diversité et le respect à l'égard des cultures des peuples autochtones.

Ce que dit le Plan d'action syndical

• Les syndicats s'engagent à organiser des campagnes de sensibilisation concernant le racisme et la xénophobie et l'intolérance religieuse par le biais de manifestations, de réunions publiques, d'assemblées et via la presse et les médias.

Mettre en œuvre ce programme

- ☞ Organiser d'importantes campagnes, dont des séminaires et des réunions publiques ;
- ☞ Mobiliser l'opinion publique et manifester contre les actes racistes ;
- ☞ Produire des Manuels éducatifs pour sensibiliser l'opinion au racisme et aux avantages de la diversité culturelle ;
- ☞ Organiser des activités à haut profil telles que des conférences nationales et des concerts en plein air.

Exemples à suivre

- La CFDT en France a lancé une campagne contre le racisme et la xénophobie. Le matériel de campagne comporte des guides sur la manière d'organiser des sessions de sensibilisation, de produire des affiches et sur la manière d'aborder les questions avec la direction.
- Le Congrès du travail du Canada a produit un Dossier informatif et un outil de campagne sur le multiculturalisme - "Respecter nos différences".
- En 1997, au cours de l'année européenne contre le racisme, l'Union syndicale des travailleurs du Maghreb arabe (USTMA) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont organisé conjointement une conférence pour lancer une campagne syndicale de lutte contre le racisme.

• Une étude menée par la SAK, la centrale syndicale finlandaise, sur le comportement des Finlandais à l'égard des travailleurs de minorités ethniques a révélé qu'il existait encore une discrimination raciale au travail tant de la part des employeurs que des travailleurs. La discrimination raciale était présente dans 12% des lieux de travail ayant fait l'objet de l'enquête, avec 6% des employeurs et 11% des travailleurs adoptant des attitudes discriminatoires à l'égard des minorités ethniques.

• Selon un rapport de l'agence Reuters, Microsoft a dû rectifier le vérificateur d'orthographe de sa version 2002 en français qui suggérait de remplacer "anti-stress" par "anti-arabe". Le président des activités de Microsoft pour l'Europe et le Moyen-Orient a déclaré : "Nous n'essayons pas de donner un synonyme d'anti-stress, nous essayons simplement d'aider l'utilisateur à résoudre un problème d'orthographe".

• Une étude menée par la Commission sud-africaine des droits de l'homme a constaté que le racisme prévaut toujours dans les établissements scolaires en raison de stéréotypes qui ont la vie dure et selon lesquels les noirs sont naturellement et scientifiquement inférieurs aux blancs. Le rapport déclare : "Dès lors, la mixité raciale n'est pas véritablement une aspiration des enseignants blancs, étant donné que les noirs n'ont rien d'important ou de pertinent à leur offrir".



L'éducation, y compris l'éducation aux droits de l'homme

Le Programme des NU insiste sur l'importance de l'éducation, en particulier de l'éducation aux droits de l'homme pour lutter contre le racisme et pour sensibiliser l'opinion publique à la valeur que d'autres cultures apportent à la société. Le Programme contient plusieurs Recomman-

datations qui traitent de cette question, notamment que l'éducation aux droits de l'homme devrait commencer à l'école et se poursuivre à l'âge adulte.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 74(b), 124, 125, 127, 130, 132, 156

Le Programme demande aux Etats d'inclure dans leur programme d'éducation un cours contre le racisme et de produire un matériel didactique pertinent. Il encourage les établissements scolaires à produire leur propre matériel pour sensibiliser les jeunes aux problèmes du racisme et de la xénophobie et à célébrer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars).

Le Programme reconnaît le rôle important que les enseignants jouent dans la lutte contre le racisme. Il recommande de les encourager à combattre le racisme et recommande en outre que les Etats embauchent davantage d'enseignants de différentes origines ethniques.

Ce dit que le Plan d'action syndical

• Le Plan engage vivement les syndicats à faire campagne pour réformer le système éducatif et réviser les manuels scolaires et le matériel didactique afin d'assurer une perspective non raciste et à promouvoir une compréhension des différentes cultures.

Mettre en œuvre ce programme

- ✍ Travailler avec les autorités locales et les ONG pour produire un matériel didactique pour lutter contre le racisme ;
- ✍ Organiser des cours d'éducation aux droits de l'homme pour les membres syndicaux, dont les enseignants ;
- ✍ Encourager les établissements scolaires à envisager le développement d'activités éducatives, dont des activités périscolaires pour faire prendre conscience des problèmes du racisme et célébrer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars).

Exemples à suivre

- L'Internationale de l'éducation (EI) coordonne le réseau GIVE d'organisations de peuples autochtones et des organisations d'enseignants, qui s'occupent de la promotion de l'éducation des peuples autochtones.
- Plusieurs syndicats comme le CTC-Canada et l'ACTU-Australie travaillent avec les syndicats d'enseignants pour mettre en oeuvre des programmes éducatifs syndicaux et de lutte contre le racisme dans les écoles, les collèges et les universités.

Les médias

Comme les médias sont tenus de faire passer des messages simples et des stéréotypes, ils constituent l'un des moyens de perpétuer le racisme. De nombreuses personnes forgent leurs idées sur les informations erronées qu'ils reçoivent de la télévision et de la radio et de plus en plus fréquemment de l'Internet où les "sites de haine

raciale" sont légion. Le Programme des NU insiste sur la nécessité de stopper la propagation par les médias de la haine raciale. Les médias peuvent également être utilisés pour combattre le racisme et certains syndicats ont adopté une position proactive et l'utilisent pour attirer l'attention sur les stéréotypes racistes.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 117, 144, 147

Les gouvernements alloueront des ressources financières pour mener des campagnes médiatiques encourageant la tolérance. Le secteur privé est spécifiquement invité à promouvoir un code volontaire d'éthique pour les médias, qui combattrait le racisme et lutterait contre la prolifération des idées de supériorité raciale, encouragerait la tolérance entre tous les peuples, et éviterait les stéréotypes, en particulier concernant les migrants. Comme Internet est aujourd'hui l'un des principaux moyens de communication, le Programme des NU encourage les fournisseurs d'accès à l'Internet à établir des codes volontaires de conduite pour lutter contre la diffusion de messages racistes. Le Programme demande aux Etats d'adopter une législation pour poursuivre les personnes coupables de tels actes.

Ce que dit le Plan d'action syndical

• Le Plan d'action demande aux médias de jouer un rôle positif pour sensibiliser l'opinion publique générale à l'incidence du racisme et de la xénophobie sur la société.

Mettre en œuvre ce programme

- ✍ Dans de nombreux pays, l'utilisation de l'Internet pour diffuser de la propagande raciste est contraire à la loi. Il faut effectuer une enquête sur l'Internet et rendre compte de tous les cas de racisme à la police ;
- ✍ Les syndicats nationaux de journalistes peuvent élaborer un code de conduite sur l'image que la presse devrait présenter des migrants et autres groupes ;
- ✍ Utiliser les médias pour faire connaître les cas de racisme ;
- ✍ Mettre en place des mesures pour encourager l'accès des communautés marginalisées aux médias principaux et autres par le biais de programmes reflétant leurs cultures et langues.

Exemples à suivre

- La COSATU a mené à bien une importante enquête sur le racisme dans les médias, qui s'est attachée aux stéréotypes raciaux. Cette étude a révélé que les patrons de presse empêchaient le personnel noir de grimper dans la hiérarchie.
- La Fédération internationale des journalistes (FIJ) a adopté une campagne mondiale pour combattre le racisme, notamment grâce à une campagne de sensibilisation à l'attention des journalistes, des structures de dialogue dans le secteur des médias et la création d'un réseau mondial, le soutien à l'indépendance rédactionnelle et à une autoréglementation efficace, l'embauche d'un personnel supplémentaire issu de communautés ethniques dans les métiers du journalisme et des ressources accrues pour une formation médiatique sur les questions de tolérance.
- L'Union irlandaise des journalistes a adopté un code de conduite sur la manière dont les personnes devraient être représentées dans la presse.

• Les stéréotypes racistes dans les médias américains ont été identifiés par une étude sur les téléspectateurs. Ceux-ci étaient tellement habitués de voir lors des journaux télévisés des suspects criminels d'ascendance afro-américaine, que même lorsque la race du suspect n'était pas spécifiée, ils se rappelaient avoir vu une personne noire.

• En 1999, l'organisation sud-africaine Women's Media Watch a analysé des rapports de quotidiens effectués par The Star, The Citizen et The Sowetan. Cette analyse a révélé que 53% des rapports étaient consacrés à des meurtres de femmes blanches et seulement 31% à des meurtres de femmes noires, même si un nombre beaucoup plus important de femmes noires étaient assassinées. Dans le cas du viol et du meurtre horrible d'une femme noire commis par un gang en 1998, les médias se sont beaucoup plus attachés aux repréailles de sa communauté locale qu'à cette agression violente, adoptant un intitulé disant "des amis de la personne soupçonnée de viol tabassés par des personnes locales".

• En Australie, durant les jours qui ont suivi le 11 septembre 2001, un annonceur de "talkback" par radio a dit aux auditeurs que les attaques terroristes étaient un acte de "guerre religieuse" et que les "sleepers" ou terroristes étrangers "s'infiltreraient dans nos communautés et attendaient, parfois pendant des années, d'agir sur instructions".



• Durant de nombreuses années, le Brésil a été considéré comme le modèle d'une nation multiraciale. Toutefois, l'Institut syndical pour l'égalité raciale (INSPIR) qui a mené à bien un programme extensif dressant l'inventaire de la population noire sur le marché du travail brésilien a remis ce modèle en question. L'étude qui montre clairement l'étendue de la discrimination dont les Noirs font l'objet, fournit des données sur le nombre d'enfants travailleurs, le nombre nettement inférieur de Noirs qui gagnent leur vie par rapport aux Blancs, les taux de chômage et d'incapacité professionnelle.

Contrôle

Élaborer de nouvelles lois ou adopter des Conventions internationales pour combattre le racisme et la xénophobie est un bon début. Néanmoins, ces lois et conventions doivent être contrôlées pour déterminer si elles sont bien appliquées. En outre, une condition importante pour s'attaquer à la discrimination au travail ou dans la

communauté est de connaître l'étendue de cette discrimination et la forme qu'elle prend, et par conséquent la compilation de données peut contribuer à s'attaquer à la discrimination, comme le souligne le Plan d'action syndical.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 92, 95, 110 (a, c)

Tous les gouvernements sont invités à rassembler, compiler et publier des données statistiques fiables sur la situation des individus et des groupes et à voir dans quelle mesure les stratégies de lutte contre le racisme fonctionnent. Le Programme mentionne spécifiquement que cette évaluation doit inclure des informations sur l'emploi.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les syndicats exercent une pression pour la création d'un observatoire international pour contrôler l'incidence du racisme sur le marché du travail et pour partager les meilleures pratiques. C'est aussi un moyen de contrôler le respect par les gouvernements des Conventions internationales.

Mettre en œuvre ce programme

- ✎ Etablir un système de contrôle de l'incidence des événements racistes sur le lieu de travail ;
- ✎ Mener à bien un audit extensif de la position des personnes issues de minorités ethniques sur le marché de l'emploi, leurs conditions salariales, conditions de travail, la position des femmes, etc. Utiliser les résultats en tant qu'instrument de pression ;
- ✎ Mener à bien une analyse de la population active pour identifier tous les groupes représentés, en comparant les propositions avec la zone d'embauche. Identifier les postes occupés par un faible nombre de personnes d'un groupe racial, ethnique ou national donné. Contrôler les changements dans cette structure au fil du temps ;
- ✎ Effectuer une analyse des aptitudes nécessaires dans la population active. Si de nouvelles aptitudes sont nécessaires, embaucher des personnes qui possèdent ces aptitudes indépendamment de leur race, religion, ethnie ou origine nationale.

Exemples à suivre

- L'Union européenne a mis sur pied un centre pour étudier la portée et le développement du phénomène et les manifestations de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme. Ce centre rassemble, enregistre et analyse les informations présentées par les centres de recherche, les Etats membres, les institutions communautaires, les syndicats et les ONG. L'UE a également créé un Réseau européen d'information sur le racisme et la xénophobie (connu sous le nom de "RAXEN").
- Les CC.OO. en Espagne disposent de réseaux de centres spécialisés appelés CITE pour venir en aide aux migrants. Ces réseaux suivent soigneusement les personnes qui viennent demander de l'aide et du soutien et chaque année les CC.OO. publient un rapport détaillé.

C. Combattre la discrimination à l'échelon international

Le Programme distingue plusieurs actions à prendre à l'échelon international ou par le biais des NU pour lutter contre le racisme. Parmi ces actions figure la ratification des Conventions internationales, la mise en oeuvre des programmes des NU et de la législation, la prévention de la traite des êtres humains, la coopération à l'échelon régional et le contrôle des progrès accomplis.

Ratifier les Conventions internationales

Le travail mené à bien à l'échelon international pour éliminer le racisme et la xénophobie a commencé immédiatement après la Deuxième guerre mondiale. La Déclaration des Droits de l'Homme des Nations unies en 1948 était accompagnée de plusieurs Conventions internationales destinées à prescrire à tout jamais, le racisme, le génocide et la xénophobie. Toutefois, tous les pays n'ont pas ratifié ces Conventions. Le Programme engage vivement les gouvernements à le faire sans délai et demande à ceux qui l'ont déjà fait de mettre ces Conventions en pratique.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 75, 78, 79

Le Programme engage vivement les Etats à ratifier ou à appliquer les instruments suivants : la Convention 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la Convention contre le crime transnational organisé, plus son protocole pour prévenir, supprimer et punir la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants, et le trafic illicite d'immigrants. Le Programme engage également les Etats à ratifier plusieurs Conventions de l'OIT qui traitent plus spécifiquement des droits des travailleurs. Il s'agit de : La C97 sur les travailleurs migrants (1949), la C111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958), la C138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973) et la C182 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants (1999), la C143 sur les travailleurs migrants (1975), la C169 sur les populations autochtones et tribales (1989) et la Convention des NU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990).

Ce que dit le Plan d'action syndical

• La ratification et la mise en œuvre est conforme au Plan syndical, bien que ce dernier énumère les Conventions fondamentales additionnelles de l'OIT, dont la ratification devrait être encouragée par les syndicalistes. La C87 sur la liberté syndicale, la C98 sur la négociation collective, la C29 et la C105 sur l'abolition du travail forcé et la C100 sur l'égalité de rémunération.

Mettre en œuvre ce programme

- ☞ Contrôler quelles sont parmi ces Conventions celles que votre gouvernement a ratifiées (<http://www.ilo.org/ilolex/french/newratframeF.htm>) et obtenir de votre syndicat d'encourager votre gouvernement à les ratifier immédiatement et à appliquer celles qu'ils ont ratifiées ;
- ☞ Renforcer la coopération avec l'OIT sur la campagne de ratification et de mise en œuvre des Conventions de l'OIT ;
- ☞ Exhorter votre syndicat, en coopération avec la CISL, à utiliser le mécanisme approprié de l'OIT afin de soumettre des commentaires sur ces Conventions : Commission d'experts du BIT, comité de la liberté syndicale et mécanismes de suivi de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail ;
- ☞ Exercer une pression sur votre gouvernement pour qu'il ratifie la Convention des NU sur les travailleurs migrants.

Exemples à suivre

• La Fédération internationale des travailleurs de la construction, du bâtiment et du bois (FITBB) exercent une pression sur l'OMC concernant l'accord général sur le commerce dans les services, AGCS. Afin de protéger les travailleurs migrants et les travailleurs transfrontières, la FITBB appelle tous les Etats membres de l'OMC à assurer que les migrants et autres groupes qui passent les frontières pour travailler bénéficient de conditions de salaire qui ne soient pas moins favorables que celles en vigueur dans le pays d'accueil.

• L'OIT a été la première organisation internationale à s'occuper des questions des autochtones. Son action dans ce domaine découle naturellement de son action en matière de politique sociale et de politique du travail, et ce rapport subsiste à ce jour. Ces questions ont fait et continuent de faire l'objet d'une attention soutenue tant dans l'action normative de l'OIT que dans son système de contrôle, ainsi qu'au niveau de la coopération technique. À ce jour, l'OIT n'est responsable que de deux seuls instruments juridiques internationaux en vigueur qui portent spécifiquement sur les droits des populations autochtones et tribales : la Convention N° 107 relative aux populations autochtones et tribales (1957) et la Convention N° 169 concernant les peuples indigènes et tribaux (1989).

• En juillet 2003, la Convention des NU sur les travailleurs migrants de 1990 est enfin entrée en vigueur après la ratification du vingtième Etat membre des Nations Unies. Cette Convention donne aux travailleurs migrants une protection accrue et garantit leur droit à une représentation syndicale. Toutefois, comme la CISL l'a fait remarquer alors, aucun des principaux pays qui reçoivent de la main-d'oeuvre migrante en Amérique du Nord ou en Europe ne l'a ratifiée.

NOS PRIORITÉS

Lutter contre le racisme et la xénophobie



Appliquer les programmes des Nations unies contre le racisme et la xénophobie

Il y a des institutions des NU qui ont été établies pour lutter contre le racisme. C'est le cas du Comité des NU pour l'élimination de la discrimination raciale (en anglais: Committee on the Elimination of Racial Discrimination, CERD) et du Haut-Commissariat des NU aux Droits de

l'Homme (HCDUDH). Plusieurs recommandations engage les gouvernements et la communauté internationale à les mener à bien et à soutenir le Programme de ces institutions. Les syndicats ont un rôle à jouer dans leur promotion.

Ce que recommande le Programme des Nations unies
Recommandations 155, 156, 177, 196, 200, 201

Les Etats sont priés de coopérer avec le CERD et autres instances de contrôle pour promouvoir les instruments internationaux afin d'éliminer le racisme. Le HCDUDH est prié d'octroyer une attention spéciale aux infractions aux droits de l'homme, notamment à celles commises à l'encontre des migrants.

Il existe une série de recommandations relatives aux Décennies des NU, qui sont un moyen utile de sensibilisation de l'opinion publique (par exemple, la troisième Décennie de lutte contre le racisme et la discrimination raciale qui s'est terminée en 2003). Une autre recommandation est que les NU déclarent une Année ou une Décennie de lutte contre la traite des êtres humains, ce qui renforcerait la prise de conscience de la situation de millions de femmes, de jeunes et d'enfants, victimes chaque année du trafic des êtres humains.

Le Programme des NU engage l'OIT à mener à bien des activités pour lutter contre le racisme au travail et à soutenir les gouvernements, les employeurs et les syndicats qui luttent contre le racisme.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les syndicats assureront un contrôle strict et établiront des cadres de mise en œuvre pour la nouvelle législation et les programmes.
- Les syndicats entreprendront des campagnes de sensibilisation à la question du racisme et de la xénophobie et à la contribution que les migrants, les personnes de couleur, les personnes autochtones et les minorités ethniques apportent à la société.

Mettre en œuvre ce programme

- ☞ Entrer en contact avec votre gouvernement pour veiller à ce qu'il mette sur pied des structures tripartites pour une application effective de ces programmes ;
- ☞ Mener à bien des activités pour la décennie de l'inclusion des Roms qui commence en 2005 ;
- ☞ Suggérer aux gouvernements de mener une action de lobbying pour une année ou une décennie de lutte contre la traite des êtres humains ;
- ☞ Renforcer le travail avec la CISL pour coordonner l'action de lobbying pour l'application effective des Conventions.

Exemples à suivre

- Grâce au soutien de la Fédération syndicale autrichienne (OGB), la Commission des NU sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes a reproché au gouvernement l'accès limité des femmes migrantes au marché du travail. La Commission a demandé au gouvernement de reconnaître que les femmes avaient le droit de chercher asile dans le pays pour des motifs exclusivement liés à leur sexe, notamment pour mutilation de leurs parties génitales.
- En France, la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) a récemment publié par le biais de sa section sur l'égalité et l'immigration un numéro spécial de sa révision de la loi sur la législation nationale et internationale antidiscriminatoire.

D. Questions spéciales

La Conférence des Nations unies a mis en relief plusieurs questions interconnectées – les migrants, les questions sexospécifiques et la traite des êtres humains.

La mondialisation a créé une importante force active migrante et un grand nombre de ces migrants sont des femmes. Outre la discrimination dont elles souffrent, les travailleuses se trouvent dans les situations les plus vulnérables et font souvent l'objet d'abus et de violence. Des politiques d'immigration excessivement restrictives ont entraîné une hausse record des formes irrégulières de migration – dont le trafic illicite de migrants. Les filles et les femmes en sont les principales victimes.

La main-d'oeuvre migrante – une question spéciale pour les syndicats internationaux

Environ 175 millions de personnes – soit 2,3 pour cent de la population mondiale – vivent en dehors du pays qui les a vu naître. Et on estime que 115 millions d'entre elles sont des travailleurs migrants. Durant la décennie 90, il y a eu une féminisation du marché asiatique du travail, des femmes, originaires en particulier d'Asie, se déplaçant vers d'autres pays en tant que migrantes économiques. Toutefois, selon l'Organisation internationale des migrations, les femmes migrantes gagnent généralement moins que les hommes, qu'ils soient natifs du pays où elles se trouvent ou qu'il s'agisse de migrants comme elles, et elles gagnent moins que les femmes de leur pays.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 30, 31, 32, 33, 61, 182, 184

Le Programme contient une section entière traitant des migrants, notamment des travailleurs migrants. Il demande que leurs acquis scolaires, professionnels et techniques soient reconnus. Il demande des mesures pour assurer qu'ils reçoivent des salaires décents et réclame l'égalité de rémunération ainsi que les mêmes conditions que les autres travailleurs et leur éligibilité aux allocations sociales. Le Programme engage vivement les Etats à reconnaître les mêmes avantages économiques et responsabilités aux migrants à long terme munis de papiers, qu'au reste de la population. Le Programme engage en outre les gouvernements à reconnaître les besoins spéciaux des femmes migrantes de même que la contribution qu'elles font tant à leur pays d'origine qu'à leur pays d'accueil. Le rapport demande instamment aux gouvernements de protéger la main-d'oeuvre domestique de la violence et de la discrimination. À l'échelon régional, les Etats sont priés d'encourager des discussions régionales concernant les problèmes de l'immigration et d'élaborer des programmes régionaux et accords pour protéger la main-d'oeuvre migrante et pour assurer que ces travailleurs migrants ne deviennent pas les victimes de traite ou trafic illicite.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Le plan d'action contient une section de demandes spécifiques pour la main-d'oeuvre migrante. Les syndicats:
 - Exhorteront les gouvernements à légaliser les travailleurs sans papiers ;
 - Exerceront une pression pour l'adoption d'une législation qui protège les personnes qui travaillent dans l'économie souterraine ;
 - Travailleront avec les communautés pour apporter un soutien et une aide juridique aux travailleurs sans papiers ;
 - Initieront des campagnes spéciales pour organiser la main-d'oeuvre migrante, et notamment les travailleurs migrants sans papiers ;
 - Participeront à l'élaboration des politiques nationales en matière d'immigration et de migration ;

• Farida Ahmed, une citoyenne du Bangladesh, a travaillé comme domestique aux Etats-Unis. Elle ne touchait que 100\$ par mois et elle envoyait directement cette somme à son mari au Bangladesh. Elle travaillait 7 jours par semaine, sans aucun congé, et 14 heures par jour en moyenne. Lorsqu'elle est arrivée aux Etats-Unis, son employeur lui a confisqué son passeport. Elle n'était autorisée à quitter l'appartement que pour se rendre au marché et pour aider l'épouse de son employeur. Le sort de Farida n'est malheureusement pas un cas isolé : les abus, l'exploitation et la situation de quasi-servitude des femmes migrantes dans différentes parties du monde, en particulier dans les pays du Golfe, ont été rapportés de très nombreuses fois par les syndicats, les ONG et les médias.



• Un syndicat représentant les travailleurs de la construction en Irlande a indiqué que quelques entreprises obligeaient les migrants travaillant sur des chantiers à vivre sur ces chantiers dans des baraquements temporaires, parfois dans des conditions déplorables.

• Des études montrent que les ménages étrangers apportent plus à leur pays d'adoption que ce qu'ils en retirent. Les migrants qui vivent en Suisse contribuent annuellement à hauteur de 2.600\$ au fonds de sécurité sociale du pays. Aux Etats-Unis, les travailleurs migrants paient 18 fois plus en impôts que ce qu'ils reçoivent en avantages sociaux. Et au Royaume-Uni, les migrants qui représentent 4% de la population active contribuent à hauteur de 8% au PNB.

- Le groupement "Global Unions" :
 - Est instamment prié d'aider à établir des liens entre les organisations des pays qui envoient de la main-d'oeuvre migrante et les organisations des pays qui reçoivent cette main-d'oeuvre migrante afin de protéger et de défendre les droits des travailleurs migrants ;
 - Devrait demander aux NU d'organiser un Sommet Nord-Sud sur la migration.

Mettre en œuvre ce programme

Il est nécessaire de s'atteler aux campagnes suivantes :

- ✎ Engager vivement les gouvernements à légaliser les travailleurs sans papiers ;
- ✎ Exercer une pression pour l'adoption d'une législation nationale qui protège les travailleurs de l'économie souterraine ;
- ✎ Travailler avec les communautés pour apporter un soutien et une aide juridique aux travailleurs sans papiers ;
- ✎ Organiser la main-d'oeuvre migrante, quel que soit son statut ;
- ✎ Participer à l'élaboration de politiques d'immigration et de migration ;
- ✎ Etablir des liens entre votre syndicat et ceux des pays qui reçoivent ou envoient de la main-d'oeuvre migrante ;
- ✎ Exhorter votre organisation internationale (CISL, et/ou FSI) à demander aux NU d'organiser un Sommet Nord-Sud sur la migration.

Exemples à suivre

- En Espagne, les CC.OO. et l'UGT ont publié un manifeste intitulé "Pour des droits égaux et l'intégration sociale des immigrants", contre le racisme et la xénophobie réclamant un changement dans la loi sur les immigrants. Ce changement a été introduit en février 2000.
- Le syndicat des travailleurs de la Barbade a participé activement à la formulation et au contrôle des politiques nationales sur la migration.
- La CEOSL (Confédération équatorienne des organisations syndicales libres) en Equateur a dénoncé l'inaction du gouvernement à propos du sort des migrants équatoriens, alors que les revenus qu'ils rapatrient constituent la deuxième source la plus importante de ressources du pays.
- Le Conseil néo-zélandais des syndicats (New Zealand Council of Trade Unions, NZCTU) célèbre le 18 décembre (Journée internationale des migrants) et demande l'égalité de droits pour tous les migrants néo-zélandais dans le cadre de sa campagne pour soutenir la main-d'oeuvre migrante du pays.
- UNI (Union Network International) procure un "passeport" à tous les travailleurs qui partent travailler dans un autre pays. Ce "passeport" leur donne des conseils et des directives concernant la vie à l'étranger, en leur expliquant leurs droits en tant que travailleurs, et les met en contact avec le bureau d'UNI dans leur nouveau pays.
- La campagne de l'ISP sur "Les femmes et la migration internationale dans le secteur de la santé" a été lancée en mai 2003. La campagne de recherche consiste en une enquête menée auprès du personnel infirmier et d'autres travailleurs du secteur de la santé, en une compilation d'informations, un maillage, une mobilisation des membres et une recherche qualitative.

Questions sexospécifiques

L'aspect sexospécifique de la discrimination est un élément que la Conférence avait particulièrement remarqué. Les femmes sont doublement discriminées – en tant que noires, métisses, autochtones ou d'une minorité ethnique ou en tant que migrantes et en raison de leur sexe. Si elles ont cherché à améliorer leur situation via une

autonomisation économique, elles se retrouvent souvent dans les emplois les plus précaires dans les ateliers clandestins, ou dans les travaux domestiques où elles subissent abus et exploitation. Pour certaines, l'industrie du sexe est l'unique option.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 9, 18, 31, 50, 51, 52, 53, 59, 94, 176, 212

Les Etats adopteront des politiques et programmes publics spécifiquement destinés aux femmes et aux fillettes qui font l'objet de discrimination – africaines, asiatiques, groupes autochtones, migrantes ainsi que les femmes d'autres groupes défavorisés. Ces programmes devraient également être destinés à donner aux femmes la possibilité de prendre des décisions qui influent sur leur existence. Les gouvernements intégreront une perspective sexospécifique dans toute collecte de données, dans leurs programmes et leurs plans d'action ainsi que leurs programmes d'emploi. Le Programme reconnaît l'importance de la société civile et engage les Etats à travailler en collaboration étroite avec les organisations de la société civile pour promouvoir l'égalité entre les sexes et l'avancement des femmes.

Ce que dit le Plan d'action syndical

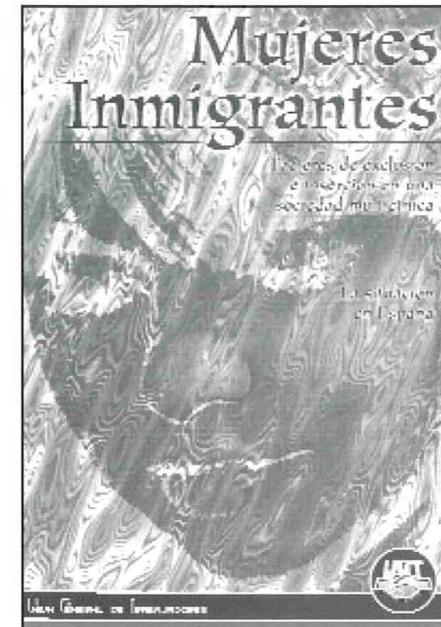
• L'un des principes fondamentaux du Plan d'action syndical est d'intégrer une perspective sexospécifique lors de la mise en œuvre des politiques, programmes et activités dans la lutte contre le racisme et la xénophobie afin de traiter les multiples discriminations auxquelles les femmes se trouvent confrontées.

Mettre en œuvre ce programme

- ✎ Faire campagne pour intégrer les préoccupations des femmes dans tous les programmes et politiques ;
- ✎ Obtenir des gouvernements qu'ils appliquent la législation en matière d'égalité ;
- ✎ Oeuvrer à promouvoir la participation des femmes de couleur, de minorités ethniques, les femmes autochtones et les femmes migrantes au processus de prise de décisions dans la vie politique et dans les syndicats ;
- ✎ Soutenir les organisations de femmes de couleur, de femmes noires, autochtones et migrantes.

Exemples à suivre

- Les syndicats italiens travaillent avec les ONG et les autorités locales sur un projet appelé 'Via Amica' qui aide les prostituées migrantes. Celles-ci reçoivent des informations en matière de soins de santé, de permis de travail et de séjour et de logement. Via Amica offre un abri à celles qui souhaitent changer d'emploi et a aidé les prostituées à trouver de nouveaux emplois.
- Plusieurs syndicats tels que l'ACTU-Australie, le NZCTU-Nouvelle-Zélande, le CTC-Canada, la CUT et Força Sindical au Brésil et la CEOSL en Equateur travaillent avec des organisations de populations autochtones et ils ont des programmes spéciaux pour les femmes.
- La CUT-Brésil a un Comité national des travailleurs (CNMT) et un Comité national de lutte contre la discrimination raciale (CNCDR). La stratégie de base est de s'attaquer à la discrimination fondée sur le sexe et à la discrimination raciale d'une manière coordonnée, en s'appuyant sur les Conventions de l'OIT N° 100 (sur l'égalité de rémunération) et, surtout N° 111 (concernant la discrimination (emploi et profession)). S'inspirant de ces Conventions, la CNMT mène depuis 1995 une campagne intitulée "Citoyenneté : égalité de chances dans la vie, au travail et dans le mouvement syndical".



• Au Royaume-Uni, 20% des femmes noires et migrantes sont surqualifiées pour le travail qu'elles font.

• Au Brésil, les femmes noires représentent 44% de la population et des familles où le soutien de famille est une femme noire. Le revenu des ménages où une femme noire est le chef de famille est 74% inférieur à celui des ménages où le soutien de famille est un homme blanc.



• Les femmes thaïlandaises font l'objet de traite au Japon, en raison d'un esclavage pour dettes. En Thaïlande, les trafiquants leur promettent généralement un emploi lucratif mais lorsqu'elles arrivent au Japon, elles se retrouvent piégées dans ce système d'esclavage pour dettes et travaillent dans l'industrie du sexe. Pour rembourser ces sommes exorbitantes - habituellement environ 38.000\$ - elles doivent travailler durant des mois, voire des années, sans rémunération, dans des conditions fortement coercitives et abusives.

• L'industrie de la traite des êtres humains est estimée aujourd'hui valoir 78 milliards de \$US, ce qui la place en troisième position après le narcotrafic et la contrebande d'armement. La traite des êtres humains croît le plus rapidement en Europe centrale et orientale et dans l'ex-Union soviétique. Une victime russe de cette pratique dans l'industrie du sexe en Allemagne gagne 7.500\$ par mois, et celui qui l'exploite empoche au moins 7.000\$ de cette somme.

Traite des êtres humains

La traite des êtres humains pour l'emploi - généralement dans l'économie souterraine - est l'un des aspects néfastes de la mondialisation. Ces dernières années, on a noté une augmentation très importante de cette pratique et on dit aujourd'hui que c'est l'entreprise commerciale criminelle qui croît le plus rapidement dans le monde. Les femmes et les fillettes en sont les principales victimes et on estime

que chaque année entre 700.000 et 2 millions de femmes et de filles font l'objet de cette pratique. On les trouve habituellement au travail dans des ateliers clandestins et, dans d'autres cas, elles sont obligées de travailler dans l'industrie du sexe, et sont incapables de s'échapper de ce milieu parce qu'elles ne peuvent pas acheter leur billet de sortie.

Ce que recommande le Programme des Nations unies N° 38, 63, 69, 88, 104, 186, 201

Du fait que les victimes de la traite des êtres humains sont particulièrement exposées à la discrimination raciale, les gouvernements devraient appliquer des lois et autres mesures pour combattre ces discriminations, notamment en sanctionnant les personnes responsables ainsi que leurs intermédiaires. Les Etats sont en outre engagés à protéger et réhabiliter les victimes de traite des êtres humains. L'industrie du tourisme devrait développer des codes de conduite visant à prévenir la traite des personnes. Des mesures régionales sont nécessaires pour combattre la traite des êtres humains et le trafic illicite de migrants, en particulier des femmes et des fillettes. La Conférence a demandé que l'on envisage de proclamer une Année contre la traite des êtres humains pour mettre en relief la propagation de ce fléau.

Ce que dit le Plan d'action syndical

• Le Plan d'action demande une législation pour protéger les personnes qui travaillent dans l'économie souterraine.

Mettre en œuvre ce programme

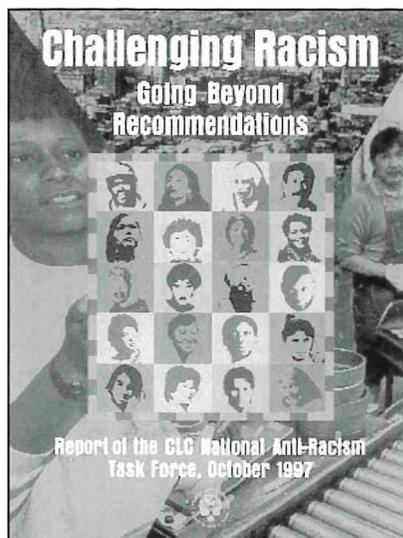
- ✎ Exercer une pression sur les gouvernements pour qu'ils ratifient la Convention contre le crime transnational organisé signée en 2002 mais seulement ratifiée par six pays à ce jour (<http://www.uncjin.org/documents/Conventions/conventions.htm>).
- ✎ Exercer une pression sur les gouvernements pour qu'ils adoptent des lois qui fassent de la traite des êtres humains et en particulier des enfants un crime ;
- ✎ Oeuvrer avec le secteur des affaires et les fournisseurs d'accès à l'Internet pour développer des codes de conduite qui empêchent la traite des êtres humains ;
- ✎ Travailler avec des ONG aidant à protéger et soutenir les victimes de tels trafics.

Exemples à suivre

- Le gouvernement du Mali a approuvé une nouvelle loi qui fait de la traite des enfants un crime. La loi, introduite pour s'attaquer à la question du travail des enfants en Afrique occidentale punit ce délit de 5 à 20 ans de prison. Le Mali est considéré comme l'un des premiers pourvoyeurs de jeunes travailleurs pour les plantations de café et de cacao, de domestiques ou d'employés occupant des positions similaires faiblement rémunérées.
- L'Islande lutte contre la traite des femmes par le biais d'une campagne menée avec d'autres pays nordiques et les Etats baltes. Cette campagne met principalement l'accent sur une meilleure sensibilisation de l'opinion publique à la traite des femmes, et sur la réduction de la demande, en ciblant les acheteurs et les acheteurs potentiels de services sexuels.
- UNI (Union Network International) a lancé sa Campagne contre la traite des êtres humains lors de la Journée internationale de la femme (le 8 mars 2001). La campagne soulignait que les droits humains étaient au cœur des stratégies de lutte contre la traite des êtres humains.

Les syndicats combattent le racisme dans leurs propres rangs

La troisième partie de ce Manuel examine les moyens par lesquels les syndicats peuvent combattre le racisme dans leurs propres rangs. Les syndicalistes ont eu tendance à imputer les actes racistes à la société au sens large et à nier que le racisme puisse se manifester sur le lieu de travail ou entre travailleurs et même au sein des syndicats. Les syndicats qui ont une longue histoire d'antiracisme, "dans la rue", ne se sont pas automatiquement posés la question de savoir si eux-mêmes ou leurs membres étaient racistes. Dans certains pays, les syndicats voient la main-d'œuvre immigrée comme une menace à l'emploi local, et dans d'autres pays, les membres syndicaux ont voté pour des partis opposés à l'immigration et des partis racistes de droite. Les pressions exercées par les personnes de couleur, les groupes autochtones, les migrants, les minorités ethniques et les réfugiés au sein des syndicats ont obligé ces derniers à examiner leurs propres politiques et actions. Ces groupes ont contribué à élaborer des stratégies et programmes pour éradiquer tout racisme au sein des structures syndicales et pour assurer que les syndicats touchent un groupe de personnes plus diversifié.



Conscientiser les syndicalistes au racisme

Une politique ferme et claire de lutte contre la discrimination au sein même des syndicats, est une condition préalable à la lutte contre le racisme sur le lieu de travail et dans la société. De nombreux syndicats mettent déjà en œuvre ou ont lancé des programmes de réflexion et de rééducation pour modifier leurs propres attitudes et méthodes de travail.

Le Plan d'action syndical donne des orientations claires sur la manière de transformer nos syndicats par le biais de l'égalité dans la diversité. Ces directives pourraient se résumer en quatre mesures pour transformer les syndicats : organiser, éduquer, promouvoir activement la diversité à tous les niveaux et travailler avec d'autres organisations luttant contre le racisme.

- Selon une enquête menée par le syndicat finlandais SAK, les délégués syndicaux éprouvent des difficultés à reconnaître les minorités ethniques, et dans le secteur privé, au moins 5% des personnes représentant leur lieu de travail ne savaient pas s'il y avait ou non parmi eux des employés de minorités ethniques.
- Les leçons du conflit des Balkans ont poussé les syndicats de la région à inscrire les questions de non-discrimination comme toute première priorité dans leur approche à l'égard de la prévention des conflits. Ils se sont rendu compte que ne pas protéger leurs membres contre la discrimination fondée sur l'ethnicité, l'opinion politique, la religion, etc. laissait grande ouverte la porte aux conflits. Au cours d'une série de conférences et de réunions, un dialogue franc et ouvert s'est engagé et les syndicats ont publiquement présenté leurs excuses pour le passé et se sont engagés à travailler résolument pour résoudre les conflits et construire la paix dans la région.

- Selon un responsable syndical danois, "Il est fréquent que des réfugiés aient peur de s'impliquer dans des activités syndicales en raison de leurs expériences passées. Ils paient leurs cotisations mais ils ne posent pas de questions à ce sujet. Certains ont même pensé que la cotisation syndicale était une sorte de versement de protection pour la mafia locale".
- Une travailleuse noire a fait le commentaire suivant : "Il est gratifiant pour une femme noire d'être associée au syndicat. Je pense que vous voir là permet à d'autres femmes noires de nourrir un peu d'optimisme. Oui, cela fait une différence."

A. Organiser

Recruter des personnes de couleur, de minorités ethniques, des personnes autochtones et des migrants dans les syndicats

Les activités de lutte contre le racisme au sein des syndicats acquièrent de la force lorsqu'elles se fondent sur des demandes introduites par les personnes qui sont les plus touchées. Toutefois, il est fréquent que des migrants, des

travailleurs de couleur, des personnes autochtones ou des personnes issues de groupes ethniques divers ne s'affilient pas à des syndicats qu'ils perçoivent généralement comme indifférents à leurs besoins et préoccupations.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les syndicats doivent adopter une approche explicitement antiraciste dans la formulation et l'application de leurs politiques, programmes et actions.

Mettre en œuvre ce programme

- ✎ Les syndicats doivent organiser de solides campagnes de recrutement. Une fois que l'attention d'un nombre important de personnes a été captée, il sera plus probable qu'elles se sentent en confiance et se rassemblent pour exprimer leurs idées antiracistes ;
- ✎ Il faut que les sites web des syndicats soient multilingues pour représenter les différents groupes qui sont membres ou membres potentiels ;
- ✎ Les syndicats doivent offrir leur soutien et assistance en distribuant des prospectus donnant des conseils et grâce à des lignes téléphoniques pour venir en aide à toutes les personnes qui souffrent de discrimination raciale au travail. Les personnes concernées doivent voir que le syndicat peut faire une différence ;
- ✎ Organiser des campagnes de recrutement dans des clubs communautaires et des organisations fréquentés par des migrants, des travailleurs de couleur, des personnes autochtones ou des travailleurs de différents groupes ethniques.
- ✎ Il faut placer des annonces à propos du syndicat dans les organes de presse et médias des différents groupes ethniques.
- ✎ Il faut organiser de petites réunions multiculturelles sur le lieu de travail ou au bureau syndical et encourager chacun à apporter un plat typique ou un instrument musical de son pays.

Exemples à suivre

- Au Royaume-Uni, trois syndicats sur quatre disent cibler particulièrement les personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants, les minorités ethniques et les réfugiés dans le cadre de leurs programmes de recrutement.
- Le Portugal a récemment connu un influx de travailleurs migrants, dont un grand nombre issus d'anciennes colonies. L'UGT portugaise essaie d'intégrer ces travailleurs dans le syndicat.
- La 8e Conférence mondiale des femmes de la CISL en février 2003 a identifié l'organisation et le recrutement des travailleurs migrants, des minorités ethniques et des travailleuses autochtones comme une priorité pour les activités futures. La Conférence a recommandé que les syndicats recourent à des stratégies innovatrices et construisent des alliances avec les organisations communautaires.

Programmes de mentorat pour cibler les membres potentiels

Il s'agit d'un autre moyen d'encourager les personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants et les minorités ethniques et en particulier les jeunes travailleurs/leuses à participer aux activités syndicales car les nouveaux membres trouvent qu'il est décourageant

de voir qu'ils sont souvent les seuls non blancs ou les seules personnes migrantes ou autochtones aux réunions. Comme un militant en Suède l'a déclaré "Je serai la seule personne aux cheveux noirs dans la salle".

• Commentaire d'une personne du Bangladesh au Royaume-Uni : "Les syndicats pourraient apporter leur contribution avec des programmes de mentorat. Les questions deviennent plus claires lorsqu'il y a quelqu'un qui prend la peine de vous expliquer les choses".

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les syndicats doivent développer et appliquer des programmes de mentorat pour les nouveaux membres afin de leur apporter leur soutien et de les intégrer dans le mouvement.

Mettre en œuvre ce programme

- Etablir des programmes de mentorat au travail pour les personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants et les minorités ethniques ;
- Etablir et développer des réseaux d'orientation professionnelle pour les personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants et les minorités ethniques ;
- Organiser des réunions mensuelles sur le lieu de travail spécifiquement à l'intention des nouveaux travailleurs pour offrir une aide spécifique aux personnes de couleur, aux personnes autochtones, aux migrants et aux minorités ethniques.

Exemples à suivre

- À Pittsburgh, aux Etats-Unis, des syndicats locaux dans l'industrie de la construction mettent sur pied des programmes de mentorat pour contrer la mauvaise compréhension entre le syndicat et les personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants et les minorités ethniques.
- En 2002, quatre syndicalistes d'Europe de l'Est sont venus au Royaume-Uni pour "échanger des procédés en matière de recrutement" avec des syndicalistes britanniques. Un syndicaliste estonien est resté pour aider le syndicat UCATT de la construction à recruter des membres parmi les nombreux travailleurs migrants occupés sur des chantiers londoniens.



Les victimes devraient développer des politiques de lutte contre le racisme

La présence de personnes de couleur, de personnes autochtones, de migrants et des minorités ethniques au sein du syndicat est une condition préalable à l'élaboration de politiques de lutte contre le racisme et elles doivent

être soutenues dans leurs efforts pour obtenir que leurs camarades syndicalistes, hommes et femmes, entreprennent une action contre le racisme.

- Une étude menée en Grande-Bretagne a révélé que les lieux de travail comptant plus de 5% d'employés noirs étaient davantage susceptibles de développer des initiatives pour encourager la participation des Noirs aux activités syndicales.
- Une étude au Danemark a révélé que si les effectifs syndicaux étaient élevés parmi les travailleurs immigrants, ils sont toutefois peu nombreux à assister à des réunions sectorielles parce que ces réunions sont organisées pour coïncider avec des sorties en soirée pour boire un verre, ce qui dissuadait les personnes des minorités ethniques.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les personnes directement touchées par le racisme doivent jouer le rôle principal dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle de politiques, stratégies et programmes antiracistes.

Mettre en œuvre ce programme

- ✎ Les syndicats doivent développer des politiques d'action positive pour encourager les personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants et les personnes issues des minorités ethniques à prendre une part active dans ces politiques ;
- ✎ Encourager la création de sections de Noirs et de minorités ethniques au sein des syndicats ;
- ✎ Nommer un/une responsable de l'égalité entre les races, des droits des personnes autochtones et des travailleurs migrants pour encourager une plus grande participation aux activités syndicales ;
- ✎ Les syndicats doivent indiquer dans leur politique qu'ils veulent vraiment lutter contre le racisme dans leurs propres rangs ;
- ✎ Les personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants et les minorités ethniques devraient être encouragés à créer leurs propres journaux, réseaux de courrier électronique, etc.

Exemples à suivre

- La CTU Rūnanga est l'organe représentatif des travailleurs maori dont les syndicats sont affiliés au CTU de la Nouvelle-Zélande. Les syndicats sont représentés au sein de Rūnanga par au moins une personne à laquelle il incombe d'assurer que les points de vue des travailleurs maori dans leur syndicat soient inclus dans les discussions et la prise de décisions du groupe.
- La décision de l'AFL-CIO d'inverser sa position antérieure et de soutenir l'amnistie de six millions de migrants sans papiers et de s'opposer à des sanctions contre les employeurs pour lesquels ils travaillent, a fait une forte différence dans la perception du syndicat à l'égard des migrants. L'AFL-CIO a envoyé un message selon lequel le syndicat soutenait les travailleurs immigrés et cela a abouti à l'adhésion au syndicat d'un grand nombre d'entre eux.
- Aux Pays-Bas, la FNV dispose d'un groupe de travail de syndicalistes noirs immigrés qui combattent le racisme institutionnel sur le lieu de travail.
- À Hong Kong et en Corée, les organisations de travailleurs migrants sont affiliées aux centrales nationales ; les syndicats font également partie du réseau des travailleurs migrants.

B. Instruire

Renforcer la prise de conscience antiraciste

L'un des aspects majeurs des activités syndicales de lutte contre le racisme est de faire prendre conscience

aux syndicalistes que le racisme existe aussi dans leurs propres rangs.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Il faut intégrer des sessions de sensibilisation à la lutte contre le racisme dans l'ensemble des politiques, programmes et activités de formation et d'éducation syndicale à tous les niveaux.

Mettre en œuvre ce programme

- Inclure des sessions de sensibilisation dans toutes les activités et programmes éducatifs ;
- Il faut veiller à ce que tous les responsables syndicaux et les représentants sur le lieu de travail reçoivent une formation pour pouvoir traiter les plaintes de discrimination et s'attaquer au racisme caché et à l'intolérance.
- Il faut envoyer les délégués syndicaux et les responsables syndicaux à des cours de formation qui les sensibilisent aux questions de discrimination raciale ;
- Il faut développer des programmes d'aide technique pour les personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants et les minorités ethniques ;
- Il faut inclure des sessions spécifiques dans les cours portant sur l'inclusion de politiques antiracistes dans les sessions de négociation collective ;
- Il faut promouvoir plus largement des politiques d'égalité des chances pour les travailleurs ;
- Il faut organiser des marches nationales pour sensibiliser davantage l'opinion publique au racisme, à la xénophobie, à la discrimination et à l'intolérance qui y est associée.

Exemples à suivre

- Le TUC irlandais a créé une organisation appelée "Counteract" visant à désamorcer les tensions et à faire disparaître les préjugés entre travailleurs catholiques et protestants. "Counteract" travaille également avec des groupes autres que des travailleurs, comme les prisonniers, les officiers de police, les jeunes, les autorités, etc.
- Le Conseil australien des syndicats (ACTU) a produit un manuel de formation sur la diversité culturelle et le racisme, intitulé "Travailler en harmonie : le modèle d'un changement culturel sur le lieu de travail" avec des représentants de différentes communautés et avec l'aide du gouvernement.
- Le TUC de Grande-Bretagne organise le 'Festival du respect' à Londres. Cette activité attire l'attention sur l'importance de la tolérance raciale et sur la contribution que d'autres cultures apportent à Londres.
- Le Conseil néo-zélandais des syndicats (NZCTU) a produit un matériel éducatif spécial, Te Tiriti O Waitangi, pour promouvoir l'enseignement de l'éducation et de l'histoire Maori.
- Aux Etats-Unis, l'AFL-CIO a organisé une marche de travailleurs migrants et de leurs défenseurs, qui sont partis de neuf villes américaines pour converger vers New York en octobre 2003.

• Une femme pakistanaise travaillant comme nettoyeuse dans un hôtel de Copenhague a réussi à persuader les nettoyeuses migrantes d'assister aux réunions syndicales et elle a été élue secrétaire du syndicat, un poste élevé dans la hiérarchie syndicale. Toutefois, au lieu d'encourager ce développement, les responsables syndicaux locaux ont été contrariés face à la possibilité que dans deux ou trois ans elle puisse devenir une dirigeante sectorielle et ils ont considéré cela comme une conspiration des migrants, refusant ainsi de lui octroyer leur soutien dans ses tâches syndicales.

• Au Royaume-Uni, un militant noir a mis les choses à plat lorsqu'il a déclaré "Les représentants sur les lieux de travail doivent recevoir une instruction. La vaste majorité d'entre eux sont blancs, de sexe masculin, ont la cinquantaine et ils ne savent tout simplement pas comment traiter un cas de discrimination raciale ou de quelle manière négocier en matière d'égalité raciale ou encore comment identifier un cas de discrimination".

C. Promouvoir activement la diversité à tous les niveaux

Contrôler les politiques des syndicats en matière d'emploi et mettre en œuvre des mesures d'action positive

Les syndicats peuvent encourager davantage de personnes de couleur, de personnes autochtones, de migrants et de minorités ethniques à participer activement aux syndicats en assurant que les attitudes et les politiques des syndicats reflètent leur perspective antiraciste. Tout d'abord, les

syndicats doivent envoyer un message clair qu'aucun racisme ne sera toléré dans leurs rangs et ils effectueront ensuite un audit interne sur l'équité pour déterminer la manière dont les personnes issues de ces groupes sont employées chez eux.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Mettre en œuvre des mesures d'action positive, dont un audit sur l'équité portant sur le personnel syndical, exécutif et administratif pour déterminer comment les nombreuses personnes de couleur, les personnes autochtones, les migrants et les personnes issues de minorités ethniques sont employés et garder à l'esprit la dimension sexospécifique.

Mettre en œuvre ce programme

- A) Encourager l'emploi dans les syndicats de personnes de couleur, de personnes autochtones, de migrants et de personnes issues de minorités ethniques.
 - Demander à votre syndicat d'organiser un audit sur l'équité, en gardant à l'esprit la perspective sexospécifique ;
 - Voir quels sont les postes occupés par des personnes d'un groupe racial, ethnique ou national donné (aucun poste spécifique ciblé pour ces personnes).
 - Examiner quelles sont les mesures utilisées pour les encourager à occuper des postes syndicaux
 - Fixer des quotas pour l'emploi des groupes marginalisés ;
 - Contrôler les modifications au fil du temps ;
 - Publier des exemples de meilleures pratiques d'emploi syndical à l'égard de personnes issues de minorités ethniques ;
- B) Eradiquer le racisme parmi les membres syndicaux :
 - Prendre une action disciplinaire contre tout membre syndical qui commet des actes racistes ou qui utilisent un langage raciste ;
 - Identifier et publier les meilleures pratiques en matière de négociation collective et de procédures de plainte.

Exemples à suivre

- Les syndicats finlandais ont lancé en 1996 une analyse statistique portant sur l'ampleur et les manifestations de discrimination raciale dans les syndicats et sur les lieux de travail syndiqués. Ils ont utilisé les résultats de cette analyse pour élaborer leur politique antiraciste.
- Le Congrès du travail du Canada rend régulièrement compte du nombre de personnes autochtones employées par le syndicat et du nombre de personnes autochtones qui ont des postes à responsabilité.

Démocratiser les structures syndicales

Trop souvent, la 'culture syndicale' exclut les personnes externes au 'club', ce qui décourage les personnes de couleur, les migrants, les personnes des minorités ethniques et les autochtones de travailler pour favoriser le changement au sein du syndicat. Des pratiques d'action positive très

claires doivent être mises en œuvre au sein du syndicat pour y remédier. On pourra pour ce faire procéder à un examen des structures existantes ou insister pour que des changements soient apportés dans les statuts du syndicat.



Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les syndicats doivent démocratiser les structures syndicales en vue d'assurer la pleine intégration à tous les niveaux des personnes de couleur, des migrants, des personnes issues des minorités ethniques et des autochtones.

Mettre en œuvre ce programme

- Procéder à un examen des structures et de la représentation existante ;
- Établir un comité national sur les questions d'égalité raciale ;
- Fixer des objectifs de représentation des personnes de couleur, des migrants, des minorités ethniques, des personnes autochtones et des réfugiés pour tous les organes de prise de décisions du syndicat ;
- Donner aux personnes des groupes ethniques le droit de s'auto-organiser ;
- S'engager à abolir le racisme comme condition d'affiliation à la centrale syndicale nationale ;
- Suggérer des clauses modèles à inclure dans les statuts syndicaux ;
- Apporter un soutien total et des ressources aux comités des Noirs, minorités ethniques, migrants, personnes autochtones.

Exemples à suivre

- Le TUC-Royaume-Uni a suggéré d'apporter des changements à ses Statuts de telle sorte que les syndicats puissent uniquement s'affilier au TUC s'ils ont pris un engagement clair en faveur de la promotion de l'égalité. Le TUC a également préparé des clauses modèles que les syndicats peuvent utiliser.
- Les syndicats en Equateur et à Panama ont créé des départements pour s'occuper des questions rurales et indigènes.
- Le CTU irlandais a créé une Unité de travail contre le racisme pour contrôler les activités de divers syndicats et pour fournir des ressources et une assistance technique aux syndicats qui élaborent des politiques antidiscriminatoires.

- Les personnes de couleur, les personnes autochtones, les personnes de minorités ethniques ou les travailleurs migrants qui occupent des postes syndicaux élevés servent de modèles et prouvent que des personnes issues de ces groupes peuvent grimper jusqu'aux postes les plus élevés du mouvement syndical. L'élection de Linda Chavez-Thompson en tant que vice-présidente exécutive de l'AFL-CIO aux Etats-Unis et de Bill Morris en tant qu'ex-secrétaire général du T&G au Royaume-Uni ont eu cet effet.
- Les syndicats ont également recouru à des quotas pour assurer que les membres issus de minorités ethniques soient représentés au sein de comités influents, ou aient accès à des cours de formation à des fonctions de direction.

Supprimer les obstacles à l'accès des personnes de couleur, des personnes autochtones, des migrants et des minorités ethniques à des postes de direction

Si des personnes de couleur, des personnes autochtones, des migrants et des personnes issues de minorités ethniques peuvent devenir actifs dans le syndicat, elles

rencontrent encore des obstacles qui les empêchent d'accéder à des postes principaux.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Il faut développer et mettre en œuvre des programmes d'actions positive pour éliminer les obstacles à l'accès des personnes de couleur, des migrants, des personnes issues des minorités ethniques et des personnes autochtones à des postes de direction.

Mettre en œuvre ce programme

- ▣ Réserver des places dans les structures de formation syndicale aux personnes de couleur, aux migrants, aux personnes issues de minorités ethniques et aux personnes autochtones ;
- ▣ Etablir des quotas pour les travailleurs de couleur, les migrants, les minorités ethniques et les personnes autochtones pour siéger aux organes directeurs du syndicat ;
- ▣ Organiser des cours spéciaux de formation à des postes de direction pour les travailleurs de couleur, les migrants, les travailleurs issus des minorités ethniques et les personnes autochtones ;
- ▣ Mettre sur pied une ligne téléphonique syndicale pour donner des informations et des conseils aux travailleurs de couleur, aux migrants, aux minorités ethniques et aux personnes autochtones à propos de cours de formation syndicale, particulièrement lorsque ces cours les aideront à s'élever dans la hiérarchie syndicale.

Exemples à suivre

- Le Syndicat des travailleurs municipaux suédois contribue à promouvoir l'accès de membres immigrés à des postes syndicaux influents. Dans le cadre de cette action, ils réservent deux places à des membres d'origine étrangère dans le programme spécial de formation pour devenir responsable syndical.
- Les districts canadiens du 'United Steelworkers of America' a un programme de formation à des postes de direction, qui encourage activement la participation des personnes de couleur.

Établir et renforcer des structures distinctes

Certains syndicats se sont accordés à dire que la mise sur pied de structures distinctes aiderait à promouvoir l'agenda de lutte contre le racisme, de la même façon que la création de comités de femmes a augmenté la participation des femmes dans le syndicat. Ces structures créent un environnement favorable dans lequel les groupes sous-

représentés et socialement opprimés peuvent élaborer leur propre agenda et construire leur propre militantisme. Toutefois, des mesures appropriées doivent être prises pour empêcher que les groupes qui recherchent l'équité ne soient marginalisés au sein de la structure du pouvoir syndical.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les syndicats doivent établir et renforcer des structures spéciales pour combattre le racisme et la xénophobie.

Mettre en œuvre ce programme

- ▣ Travailler pour établir une structure syndicale spéciale pour les travailleurs de couleur, les personnes autochtones, les minorités ethniques, les migrants et les réfugiés ;
- ▣ Offrir une assistance technique en termes de rédaction du mandat, du règlement, etc. de cette structure ;
- ▣ Donner du pouvoir à cette structure pour mener à bien les activités syndicales de lutte contre le racisme ;
- ▣ Établir des comités régionaux pour rassembler toutes ces structures.

Exemples à suivre

- Aux États-Unis, l'AFL-CIO compte quatre groupes spécifiques – l'Institut A. Philip Randolph, une organisation nationale de syndicalistes noirs ; le Conseil syndical pour la promotion latino-américaine ; l'Alliance syndicale Amérique-Asie-Pacifique pour les syndicalistes américains de l'Asie-Pacifique et la Coalition des syndicalistes noirs.
- La LO-Danemark a contribué à créer un réseau de minorités ethniques au sein du mouvement syndical appelé 'Colournet'.
- L'organisation européenne "Les Travailleurs noirs pour la Justice – Europe" encourage des activités régionales, en partageant des informations et des campagnes.
- La Confédération européenne des Syndicats a une Commission pour les travailleurs migrants qui se réunit sur une base régulière pour préparer la position syndicale à l'égard des politiques et programmes européens. Une majorité de membres de la CES ont mis sur pied des structures spéciales pour les travailleurs migrants.



D. Travailler avec d'autres groupes

Construire des alliances

Les syndicats forment de plus en plus des alliances et construisent des liens avec d'autres organisations pour faire progresser leur agenda de lutte contre le racisme.

Ils travaillent en étroite coopération avec les organisations non gouvernementales (ONG) et les milieux d'affaires.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- Les syndicats doivent coordonner une stratégie pour que les affiliées mènent à bien un travail conjoint avec des groupes qui luttent contre le racisme à l'échelon communautaire.
La CISL travaillera en collaboration étroite avec des ONG internationales qui défendent et promeuvent les droits des personnes de couleur, les autochtones, les migrants, les réfugiés et les minorités ethniques.

Mettre en œuvre ce programme

- A) Travailler avec les ONG
 - ✎ Prendre contact avec des ONG locales ou internationales qui organisent des campagnes de lutte contre le racisme et la xénophobie et engage un dialogue avec elle ;
 - ✎ Dans le cas d'un travail conjoint avec une organisation internationale, vérifier avec la CISL ou avec les FSI si des liens ont déjà été établis ;
 - ✎ Obtenir des informations et du matériel de campagne à la CISL ou aux FSI ;
 - ✎ Au moment d'organiser une activité contre le racisme et la xénophobie, inviter un/une orateur/oratrice d'une ONG à cette réunion ;
- B) Travailler avec les milieux d'affaires
 - ✎ Identifier les entreprises qui ont participé au Pacte social des NU et prendre contact avec elles concernant une campagne conjointe de lutte contre le racisme et la xénophobie dans leur organisation ;
 - ✎ Prendre contact avec des directeurs d'entreprises en leur suggérant d'établir un groupe de travail conjoint management-syndicat de lutte contre la discrimination ;
 - ✎ Si le management a déjà une politique antidiscriminatoire, produire un fascicule conjoint à l'attention du management et des travailleurs expliquant la manière de mettre cette politique effectivement en œuvre.

• La CISL a joint ses efforts à ceux d'autres organisations internationales s'occupant de la question des migrants dans le cadre de la campagne mondiale pour la ratification de la Convention des NU sur les travailleurs migrants.

Exemples à suivre

Liens avec des ONG :

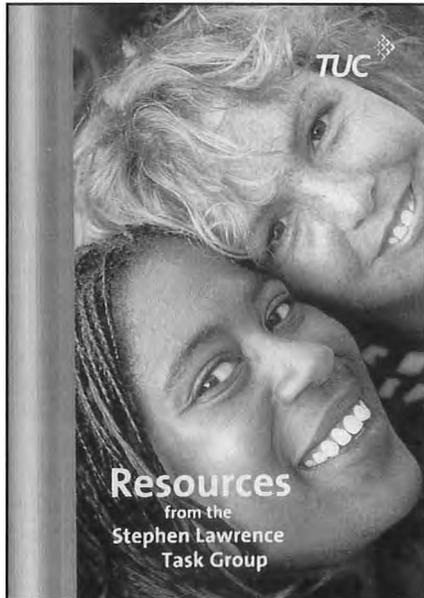
- RESPECT est un réseau européen d'organisations de travailleurs domestiques migrants, de syndicats, d'ONG et de personnes faisant campagne pour les droits des citoyens non européens travaillant chez des particuliers. RESPECT encourage tous les États de l'UE à reconnaître l'importance du travail domestique et à éduquer tous leurs citoyens.
- En France, les syndicats ont établi un lien avec SOS Racisme dans le cadre de sa campagne de lutte contre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail. La lutte contre la discrimination au travail est également un des objectifs de SOS Racisme.

Entreprises :

- En Afrique du Sud : Sanlam, une entreprise qui avait initialement démarré en tant que moteur d'emploi pour les Afrikaners a aujourd'hui élaboré une politique de lutte contre la discrimination.
- La Fédération internationale des ouvriers du transport (FIOT) a publié un Manuel donnant des informations spécifiques sur le racisme auquel se trouvent confrontés des équipages internationaux obligés de travailler ensemble en mer durant de longues périodes. Tout en réaffirmant la politique antiraciste de la FIOT, ce Manuel donne aux employeurs des directives importantes à suivre pour élaborer une politique efficace de lutte contre le racisme.
- Ces exemples montrent une volonté positive de la part des entreprises mais elles devraient toujours prendre en compte la nécessité de soutenir l'inclusion de clauses anti-discriminatoires dans les conventions collectives, si elles veulent sérieusement lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.



• Les syndicats et les milieux d'affaires ont travaillé conjointement à des questions sociales à l'OIT et via d'autres forums. Certaines entreprises transnationales commencent également à se rendre compte que la lutte contre la discrimination est une bonne chose pour les affaires et à la Conférence des NU à Durban ces entreprises se sont rassemblées sous le slogan "La discrimination est l'affaire de tous".



Liens avec d'autres programmes syndicaux

Le travail des enfants et les activités syndicales en faveur de la jeunesse sont deux aspects des activités du mouvement syndical international étroitement liés à la lutte contre le racisme. Le Plan d'action engage ces programmes à travailler en collaboration étroite avec les programmes syndicaux de lutte contre le racisme. Le travail des enfants est un domaine dont les activités sont étroitement liées aux activités de lutte contre le racisme car de nombreuses questions se chevauchent : les études menées sur les

migrants et sur la traite des êtres humains montrent que les jeunes femmes figurent parmi les premières victimes de cette traite. Dans certains pays, les enfants de groupes ethniques sont forcés également de travailler parce qu'on leur refuse l'accès à l'éducation. Des activités en faveur de la jeunesse sont une priorité pour le mouvement syndical. Les jeunes membres se préoccupent beaucoup de modifier les structures syndicales et d'encourager les jeunes de couleur, les jeunes autochtones, ceux issus de minorités ethniques et les jeunes migrants à adhérer au syndicat.

Ce que dit le Plan d'action syndical

- La CISL et ses organisations régionales doivent assurer que la dimension de lutte contre le racisme fasse partie intégrante de la politique et de l'action de la CISL et des FSI relatives au travail des enfants et à la jeunesse. Il faut octroyer une attention particulière à la pleine participation des jeunes travailleurs à la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

Mettre en œuvre ce programme

- Les sections de la jeunesse devraient exercer une pression pour la création de nouveaux emplois, en particulier pour les jeunes travailleurs issus des groupes les plus vulnérables ;
- Il faut faire campagne pour obtenir des subventions et des stimulants pour les employeurs afin qu'ils forment des jeunes sans travail, et notamment des jeunes issus de groupes minoritaires ;
- Il faut rendre le syndicat plus démocratique et plus accueillant à l'égard des jeunes des groupes minoritaires ;
- Il faut publier les cas de millions de jeunes qui sont victimes de trafics transfrontières pour travailler dans l'industrie du sexe et les ateliers clandestins ;
- Il faut faire campagne pour que votre gouvernement ratifie et applique les Conventions 138 et 182 de l'OIT sur le travail des enfants ;
- Il faut exercer une pression sur votre gouvernement pour qu'il mette sur pied des systèmes d'éducation publique et de formation dotés de fonds adéquats et qui soient ouverts à tous.

Exemples à suivre

- La Campagne de la CISL pour la jeunesse vise à assurer que des emplois soient créés pour les jeunes, en particulier ceux des groupes les plus vulnérables (minorités ethniques/raciales, autochtones, migrants, etc.) et vise à ce que des subventions et des stimulants spéciaux soient octroyés aux employeurs pour la formation et la reconversion de jeunes sans travail, et notamment de jeunes issus de groupes minoritaires.
- Le Programme de la jeunesse de la CISL travaille en vue d'assurer que les structures syndicales soient rendues plus démocratiques et que les membres des minorités ethniques, les migrants, les autochtones soient pleinement intégrés.
- La campagne de la CISL contre le travail des enfants s'efforce d'éliminer toutes les formes de travail des enfants et les causes économiques de ce travail.
- La CISL travaille conjointement avec la plate-forme pour la coopération internationale sur les travailleurs migrants sans papiers, un groupe faitier d'organisations européennes travaillant pour venir en aide aux migrants.
- La campagne de la CISL contre le travail des enfants exerce une pression sur les gouvernements pour qu'ils mettent sur pied des systèmes d'éducation publique ouverts à tous les enfants.

Conclusion

Ce Manuel a montré les moyens par lesquels les syndicats peuvent lutter contre le racisme. Les syndicats peuvent utiliser leur pouvoir et leur expérience pour combattre la discrimination sur le lieu de travail, dans leur propre pays et dans leur région. Comme les syndicats opèrent à l'échelon international, ils ont également le pouvoir de modifier l'agenda international sur le racisme et la xénophobie. Ils ont montré leur force et également leur expertise à la Conférence des NU à Durban, où ils ont pu soumettre de nombreuses recommandations concernant la discrimination au travail.

La mondialisation a conduit à l'explosion du nombre des travailleurs migrants et, à cet égard, la pression des syndicats et des ONG à la Conférence a permis l'inclusion de toute une section sur les droits des travailleurs migrants.

Ce Manuel comporte également un chapitre sur la manière dont les syndicats s'attaquent au racisme et à la xénophobie au sein de leurs propres organisations.

Le mouvement syndical élargit sa perspective et son influence et ce chapitre comporte des discussions sur la manière dont les syndicats devraient joindre leurs efforts à d'autres organisations dans ce combat.

Toutes les suggestions contenues dans le Manuel se fondent sur des exemples concrets tirés du mouvement syndical international et on peut noter ici que les programmes et activités des syndicats sont très impressionnants. Ces exemples montrent également la manière dont les syndicats adaptent leurs idées et leurs méthodes à la situation mondiale actuelle.

En 2006, la Conférence des NU contre le racisme et la xénophobie mènera à bien une évaluation sur cinq ans des progrès faits dans la mise en œuvre de ces Recommandations. La CISL veillera également à ce que nous évaluions également nos propres progrès dans la lutte contre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail, aux échelons national et international ainsi que dans nos propres rangs.

INTERNATIONAL CONFEDERATION OF FREE TRADE UNIONS /
CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES
CONFÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES /

ICFTU / CIOSL / CISL / www.icftu.org

trade unions say **no** to racism and xenophobia
Los sindicatos dicen **no** al racismo y la xenofobia
Les syndicats disent **non** au racisme et à la xénophobie

Conférence mondiale de los Sindicatos Unidos contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas corrientes de intolerancia
United Nations World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance

DURBAN 31/8 > 7/9 2001

Principes de base

Les principes de base qui régissent la lutte des syndicats contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée sont les suivants :

- Les syndicats adoptent comme principe fondamental la lutte contre le racisme et la xénophobie. La promotion des droits humains, de l'égalité et de la diversité fait partie intégrante de la lutte quotidienne des syndicats pour la liberté, l'égalité et la justice universelle.
- Les syndicats adoptent une approche explicitement antiraciste en matière de développement et d'application de leurs politiques, programmes et actions.
- Les syndicats reconnaissent le rôle central à jouer par ceux et celles qui sont victimes de racisme, de xénophobie et de discrimination ethnique, dans le développement, la mise en oeuvre et le contrôle des activités, politiques et programmes pertinents, en octroyant une attention particulière aux groupes les plus vulnérables : femmes, jeunes et personnes moins valides.
- Les syndicats reconnaissent l'importance cruciale de l'intégration d'une dimension hommes-femmes au moment d'élaborer et d'appliquer les politiques, programmes et activités de lutte contre le racisme et la xénophobie, afin de traiter de manière plus efficace la question des discriminations multiples dont souffrent les femmes.

PLAN D'ACTION

Combattre le racisme et la xénophobie dans nos communautés et dans la société

A l'échelon national

Les syndicats exhortent les gouvernements à :

- ratifier et mettre en oeuvre la Convention des NU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965);
- assurer l'égalité de traitement aux populations de couleur, minorités ethniques, populations indigènes, migrants et réfu-

giés, en ce qui concerne l'accès aux services sociaux et aux prestations sociales (santé, logement, éducation, etc.);

- octroyer des droits politiques aux migrants et réfugiés;
- assurer une formation gratuite en langues pour les migrants et les réfugiés, et en particulier aux femmes, et octroyer également une allocation pour cette formation;
- fixer des objectifs clairs pour la nomination de personnes de couleur et de membres des populations indigènes à des postes supérieurs dans les services civils et publics et au sein de l'appareil judiciaire.

Les syndicats demandent aux médias de jouer un rôle positif dans la sensibilisation de l'ensemble du public à l'incidence néfaste du racisme, de la discrimination raciale et de la xénophobie sur toute la société.

Les syndicats s'engagent:

- à mener à bien des campagnes de prise de conscience des problèmes du racisme, de la xénophobie et de l'intolérance religieuse, par le biais de manifestations, réunions publiques, assemblées, via la presse et les médias, etc., tout en sensibilisant davantage l'opinion publique à la contribution essentielle que les migrants, les personnes de couleur, les peuples indigènes et les minorités ethniques apportent à la société, en enrichissant nos cultures et en renforçant nos économies;
- en travaillant en réseau avec des organisations de migrants, des minorités ethniques, des populations de couleur et des peuples indigènes, et en les soutenant activement, en prenant en compte la discrimination spécifique et multiple dont souffrent les femmes;
- en faisant activement campagne pour une réforme du système éducatif et une révision des manuels scolaires et du matériel éducatif afin d'assurer une perspective non raciste et de promouvoir une meilleure compréhension et appréciation des différentes cultures.

Aux échelons régional et international

La CISL, les FSI (Fédérations Syndicales Internationales) et leurs organisations régionales:

- faciliteront l'échange de bonnes pratiques pour combattre le racisme dans nos communautés et dans la société parmi les organisations affiliées;
- demanderont la protection des droits civils des prisonniers, en tenant compte du surnombre de personnes de couleur au sein du système pénitentiaire dans de nombreuses parties du monde.

Combattre le racisme et la xénophobie sur le marché du travail et sur le lieu de travail

A l'échelon national

Les syndicats exhortent les gouvernements à:

- ratifier et mettre en oeuvre les Conventions internationales, notamment la Convention des NU sur la protection des travailleurs(euses) migrants et les membres de leur famille ; les Conventions clés de l'OIT, en particulier la C 111 concernant la discrimination dans l'emploi et la C 100 sur l'égalité de rémunération*; C 169 concernant les peuples indigènes et tribaux, C 97 sur les travailleurs(euses) migrants et C 143 sur la migration dans des conditions d'exploitation et la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs(euses) migrants; et à respecter pleinement et promouvoir la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son mécanisme de suivi (1998);
- à introduire et appliquer une législation nationale obligatoire d'action affirmative et des programmes du même type pour mettre un terme à la discrimination contre les migrants, les travailleurs(euses) de couleur, les peuples indigènes et les minorités ethniques et pour promouvoir l'égalité de chances des groupes précités;
- à promouvoir activement et à fournir des ressources pour des campagnes et programmes afin de combattre le racisme sur le marché du travail et sur les lieux de travail, notamment en organisant des cours pour sensibiliser les travailleurs(euses) et les employeurs à la diversité des races;

- à assurer un contrôle et une mise en oeuvre solide de structures pour une nouvelle législation et des programmes;
- à établir un observatoire national pour contrôler l'incidence du racisme sur le marché du travail, diffuser de meilleures pratiques et fournir des rapports réguliers aux travailleurs(euses) et à leurs syndicats ainsi qu'aux employeurs et aux entreprises.

Les syndicats doivent:

- négocier l'inclusion de clauses dans les conventions collectives, visant à mettre fin à la discrimination contre les migrants, les travailleurs(euses) de couleur, les peuples indigènes et les minorités ethniques et à assurer l'égalité de chances et de traitement de ces groupes précités, grâce notamment à:
 - une formation professionnelle et à long terme
 - un congé rémunéré pour suivre une formation en langues, notamment sur le lieu de travail
 - la mise en oeuvre de mesures d'action affirmative
 - un congé pour raisons religieuses et culturelles
 - des procédures claires de règlement des différends pour s'occuper et compenser les victimes de racisme
 - une éducation antiraciste et interculturelle et une formation pour tous les travailleurs(euses) et le personnel, notamment à l'échelon de la direction
- des mesures pour la reconnaissance des aptitudes et qualifications des étrangers; le développement de normes nationales non partisans d'évaluation des différentes professions et occupations ;
- un lobbying pour une législation du travail proactive, solide et efficace, incluant l'équité en matière d'emploi et une législation en matière salariale; le fardeau de la preuve incombant à l'employeur/entreprise accusé(e) de discrimination
- un travail en réseau avec des organisations et/ou groupes de travailleurs(euses) faisant face à des formes multiples de discrimination afin de développer une stratégie et un programme d'action conjoint;
- la recherche d'un partenariat avec des employeurs pour combattre le racisme sur le lieu de travail;

* Conventions clés de l'OIT: C 87 & 98 (Liberté syndicale & négociation collective); C 29 & 105 (Abolition du travail forcé); C 100 (Egalité de rémunération); C 111 (Discrimination dans l'emploi); C 138 & 182 (sur le travail des enfants).

- l'établissement de programmes de travail et de développement de carrière spécifiques pour les travailleurs(euses) de couleur, les populations indigènes et les minorités ethniques pour améliorer les occasions de promotion à tous les niveaux;
- l'établissement de programmes d'orientation, avec la participation de syndicalistes, afin d'aider les migrants, les travailleurs(euses) de couleur, les peuples indigènes et les minorités ethniques à avoir accès aux professions, occupations et au marché du travail en général ; l'octroi d'une attention particulière aux femmes et aux jeunes;
- un soutien à des initiatives de formation en langues pour les travailleurs(euses) migrants, tout en contrant les tentatives des employeurs d'utiliser la question des langues pour faire des discriminations fondées sur la race.

Travailleurs et travailleuses migrants

Les syndicats doivent:

- exhorter les gouvernements à légaliser les travailleurs(euses) sans papiers;
- mener une action de lobbying pour l'adoption d'une législation qui protège les personnes qui travaillent dans l'économie souterraine;
- travailler avec les communautés pour apporter un soutien et une aide juridique aux travailleurs(euses) sans papiers;
- entreprendre des campagnes spéciales pour organiser les travailleurs(euses) migrants, notamment les sans papiers;
- participer activement à l'élaboration de politiques d'immigration et de migration afin de protéger les intérêts des travailleurs(euses) et des membres de leur famille;
- veiller à ce que les pays qui envoient et qui reçoivent des travailleurs(euses) migrants travaillent conjointement pour protéger et défendre les droits des travailleurs(euses) migrants (par le biais de la CISL et de ses organisations régionales);

Aux échelons régional et international

La CISL doit:

- exercer une forte pression pour la création d'un observatoire international pour surveiller l'impact du racisme sur le marché du travail, partager les meilleures pratiques et fournir des rapports réguliers aux travailleurs(euses) et à leurs syndicats afin de contrôler l'incidence du racisme sur le marché du travail;
- renforcer la coopération avec l'OIT dans la campagne pour la ratification et l'application effective, ainsi que le contrôle des conventions de l'OIT;
- travailler en étroite collaboration avec les ONG internationales qui défendent et promeuvent les droits des populations de couleur, des peuples indigènes, des migrants, des réfugiés et des minorités ethniques;
- en collaboration avec les FSI, engager un dialogue avec les gouvernements et académiciens concernant l'établissement de normes internationales pour la reconnaissance des aptitudes, des qualifications et de la formation des étrangers ;
- à l'échelon international à savoir la CISL et les FSI, demander aux NU d'organiser un sommet Nord/Sud sur le problème de la migration.

TRANSFORMER NOS SYNDICATS PAR L'EGALITE DANS LA DIVERSITE

A l'échelon national

Les syndicats doivent:

- être à tout moment conscients du rôle fondamental qui revient à ceux et celles directement affectés par le racisme, dans l'élaboration, la mise en oeuvre et le contrôle des politiques, stratégies et programmes antiracistes au sein du mouvement syndical ;
- Intégrer des sessions de sensibilisation à l'antiracisme dans tous les programmes, politiques et activités de formation et d'éducation syndicale à tous les niveaux ;
- démocratiser les structures syndicales pour assurer la pleine représentation et l'inclusion des personnes de couleur et des populations indigènes à tous les niveaux, afin de renforcer le développement de la politique syndicale, de mobiliser les travailleurs et travailleuses et de mettre en oeuvre les politiques et programmes ;
- développer et mettre en oeuvre un programme d'action positive pour supprimer les obstacles à l'accès à des postes de direction pour les travailleuses et travailleurs de couleur, la population migrante, les minorités ethniques et les peuples indigènes ;
- établir et renforcer des structures spéciales pour combattre le racisme et la xénophobie ;
- développer et mettre en oeuvre des programmes d'orientation à l'intention de membres ciblés, pour leur apporter un soutien et les intégrer au mouvement ;
- mettre en oeuvre des mesures d'action positive – notamment un audit d'équité interne – des bureaux syndicaux tant au niveau exécutif qu'administratif ;
- coordonner une stratégie qui permette aux affiliées de mener à bien des activités conjointes avec des groupes antiracistes à l'échelon communautaire.

Aux échelons régional et international

La CISL et ses organisations régionales entreprendront:

- de diffuser le Plan d'action aux affiliées, gouvernements et aux groupes communautaires, afin de développer une action conjointe;
- d'établir un Comité antiracisme de la CISL et des FSI (unité de travail/comité/groupe de travail), doté de ressources adéquates, notamment en personnel, pour mener à bien ses fonctions et se rencontrer sur une base régulière;
- d'organiser une Conférence internationale contre le racisme;
- de promouvoir activement l'échange et la diffusion de bonnes pratiques et des études de cas parmi les affiliées;
- d'aider les syndicats à élaborer des directives et des plans d'action antiracistes;
- de promouvoir activement la diversité au sein des organes de prise de décision et du personnel, notamment par le biais de l'adoption de mesures d'action positive;
- de mettre en oeuvre et de contrôler les recommandations de la 7e Conférence mondiale des femmes de la CISL (Rio de Janeiro, mai 1999) sous la section: "S'organiser pour l'égalité : les travailleurs(euses) migrants et les minorités ethniques";
- d'assurer que la dimension antiraciste fasse partie intégrante de la politique et de l'action menée par la CISL, les FSI et leurs affiliées pour combattre le travail des enfants ;
- d'assurer que la dimension antiraciste fasse partie intégrante des activités du Comité de la jeunesse de la CISL à tous les niveaux, en particulier en impliquant intégralement les jeunes travailleurs(euses) dans la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

Novembre 2000

Conventions des Nations unies

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

http://www.migrantsrights.org/Int_Conv_Prot_Rights_MigWorkers_Fam_1999_En.htm

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/d_icerd.htm

Convention contre le crime transnational organisé

<http://untreaty.un.org/English/notpubl/18-12E.doc>

Conventions de l'OIT

C 111 Convention concernant la discrimination (Emploi et profession), 1958

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

C 169 concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

C 97 Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

C 143 Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

Contacts:

CISL

Confédération internationale des syndicats libres

Boulevard du Roi Albert II, 5 B 1

B - 1210 Brussels — Belgique

Télécopie (32) 22015815

Téléphone (32) 22240211

Courriel equality@icftu.org

Site web www.icftu.org/

Organisations régionales de la CISL:

ORAF

Organisation régionale africaine

BP 67273

Nairobi — Kenya

Télécopie (254) 20-215072

Téléphone (254) 20-244336/340046/717308

Courriel info@icftuafro.org

Site web www.icftuafro.org

ORAP

Organisation régionale de l'Asie et du Pacifique

4th Floor, 73 Bras Basah Road

Singapour 189556 — Singapour

Télécopie (65) 62217380

Téléphone (65) 62226294

Courriel gs@icftu-apro.org

Site web www.icftu-apro.org

ORIT

Organisation régionale interaméricaine des travailleurs

Avda. Andrés Bello Blanco (Este 2)

Edificio José Vargas Piso 15

Los Caobos Caracas — Venezuela

Télécopie (58) 212-5781702

Téléphone (58) 212-5783538 1092 2780

Courriel sedeorit@cioslorit.org

Site web www.cioslorit.org

**Fédérations syndicales internationales
(sites web et courriels):**

Internationale de l'éducation (IE)

Courriel headoffice@ei-ie.org
Site web www.ei-ie.org

**Fédération internationale des syndicats des
travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines
et des industries diverses (ICEM)**

Courriel info@icem.org
Site web www.icem.org

Fédération internationale des journalistes (FIJ)

Courriel ifj@ifj.org
Site web www.ifj.org

**Fédération internationale des travailleurs
du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)**

Courriel office@itglwf.org
Site web www.itglwf.org

Internationale des services publics (ISP)

Courriel psi@world-psi.org
Site web www.world-psi.org

**Fédération internationale des ouvriers
du transport (ITF)**

Courriel mail@itf.org.uk
Site web www.itf.org.uk

**Fédération internationale du bâtiment
et du bois (FITBB)**

Courriel info@ifbww.org
Site web www.ifbww.org

**Fédération internationale des organisations de
travailleurs de la métallurgie (FIOM)**

Courriel info@imfmetal.org
Site web www.imfmetal.org

**Union internationale des travailleurs de
l'alimentation, de l'agriculture,
de l'hôtellerie-restauration, du tabac et
des branches connexes (UITA)**

Courriel iuf@iuf.org
Site web www.iuf.org

Union Network International (UNI)

Courriel contact@union-network.org
Site web www.union-network.org

Organisation Internationale du Travail (OIT)

Site web www.ilo.org/

**Le Haut Commissariat des Nations Unies
aux droits de l'homme (HCDH)**

Site web www.unhchr.ch/

**Organisation Internationale pour
les Migrations (OIM)**

Site web www.iom.int/

OHCHR LIBRARY



9352

La CONFEDERATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES représente, sur le plan mondial, les organisations syndicales libres des cinq continents. Créée en 1949, elle compte actuellement 233 fédérations syndicales nationales affiliées, avec des effectifs totaux de 150 millions de travailleurs, dont 40% sont des femmes.

La CONFEDERATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES cherche à réaliser les objectifs résumés dans sa devise - Pain, Paix et Liberté. Elle soumet des propositions politiques en vue d'une action internationale coordonnée pour mettre fin à la pauvreté, au chômage et à la discrimination et aider au renforcement des syndicats libres par l'éducation et des projets d'aide au développement.

La CISL condamne la discrimination sous toutes ses formes, qu'elle soit basée sur la race, la couleur, la religion ou le sexe. Elle défend les droits syndicaux et les autres droits humains fondamentaux chaque fois qu'ils sont menacés, où que ce soit. En agissant ensemble, les affiliées de la CISL peuvent s'entraider à réaliser des objectifs qu'elles partagent pour la dignité et le bien-être de tous les travailleurs et travailleuses.

La CONFEDERATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES parle au nom des travailleurs et travailleuses dans les organisations intergouvernementales internationales, notamment dans les divers organes et institutions du système des Nations Unies. Parmi ceux-ci, l'Organisation internationale du Travail occupe une place d'une particulière importance. La CISL a aidé à formuler les conventions et normes de l'OIT qui servent de référence pour juger dans quelle mesure les différents pays respectent les normes équitables du travail et les droits syndicaux. Dans ce contexte, la CISL soumet des plaintes auprès du Bureau international du Travail contre les pays qui violent ces droits et normes. Etant donné son statut consultatif auprès du Conseil économique et social des Nations Unies, la CISL est en mesure de représenter les intérêts des travailleurs et travailleuses dans le Conseil et dans ses différents organes, tels que la Commission des Droits de l'Homme et la Commission de la Condition de la Femme. Elle entretient également d'étroites relations de travail avec d'autres organisations comme la CNUCED, le FMI, la Banque mondiale, et d'autres institutions spécialisées.

La CONFEDERATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES aide à transmettre les informations entre organisations membres dans divers pays et fait connaître les objectifs internationaux du mouvement syndical, ainsi que des questions plus locales lorsque celles-ci ont une plus ample portée. Chaque année elle publie un "Rapport sur les violations de droits syndicaux". Le mensuel de la CISL "Le Monde Syndical" contient des articles sur les activités du mouvement syndical libre international, y compris les questions d'égalité.

La CONFEDERATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES coopère étroitement avec les Fédérations syndicales internationales (FSI) qui regroupent des syndicats nationaux relevant d'une profession ou d'une industrie particulière. La politique de base est décidée par le Comité exécutif, l'autorité suprême est le Congrès auquel toutes les organisations affiliées sont représentées.

