



VERSION DÉFINITIVE

Approuvée le 17 septembre 2014 par le Comité de dialogue social sectoriel sur l'Administration locale et régionale

LIGNES DIRECTRICES COMMUNES

MIGRATIONS ET RENFORCEMENT DES MESURES ANTI-DISCRIMINATOIRES DANS LES ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

Dans ces lignes directrices, nous ne faisons pas de distinction entre travailleurs migrant au sein de l'UE et ressortissants de pays tiers. L'objectif principal est de garantir une intégration juste des migrants¹ et des travailleurs migrants dans les lieux de travail au sein des administrations locales et régionales.

1. Les migrations présentent des avantages majeurs pour les administrations locales et régionales et pour les villes : non seulement elles ont des effets sur leur économie et sur leur démographie, mais elles sont aussi un enrichissement culturel et une ouverture sur le monde. Les pouvoirs publics locaux, les régions et les villes se diversifient de plus en plus grâce à l'augmentation des migrations. La diversité peut être caractérisée par nationalité, origine ethnique, croyance religieuse et culture.
2. Les administrations locales et régionales tiennent compte de l'immigration pour développer et créer des emplois et des innovations économiques et sociales. Les administrations locales et régionales les plus dynamiques sont souvent celles qui attirent le plus de migrants et réussissent leur intégration. Ne pas s'adapter à ces évolutions en n'intégrant pas les migrants dans la société et dans les lieux de travail entraîne de graves problèmes et expose les administrations locales et régionales à un risque de stagnation.
3. Le niveau local est celui où l'intégration a réellement lieu et par conséquent, les administrations locales et régionales, en tant que pouvoirs publics et employeurs, en étroite collaboration avec les organisations syndicales, jouent un rôle central : il favorise l'intégration des migrants au marché du travail et les sensibilise sur leurs droits dans les domaines des services publics et du travail.

¹Dans ces lignes directrices, le terme « migrant » désigne les nouveaux migrants et leurs descendants. Il convient toutefois de souligner que le terme utilisé pour désigner ce groupe varie d'un pays à l'autre au sein de l'UE et a évolué au fil du temps. Les termes « étrangers », « migrants et personnes issues de l'immigration », « immigrants » et « minorités ethniques » sont généralement utilisés. Outre ces différences de vocabulaire, le mode de pensée qui transparaît dans les termes utilisés n'est pas partagé par tous. Par exemple, l'approche britannique de classification par origine ethnique (les Blancs, les Asiatiques, les Noirs, les métis et les Chinois) est largement rejetée en France. Cette expression est aussi utilisée dans le rapport commun CCRE-FSESP sur le thème no 5 : « Assurer des emplois de qualité, modernes et durables au sein des administrations locales et régionales », Migration et mobilité au sein des administrations locales et régionales, 2013.

4. Une migration mal gérée peut représenter un risque pour la cohésion sociale, l'intégration, les inégalités et peut exposer les migrants à la discrimination et au racisme, et provoquer des ségrégations. C'est pourquoi les administrations locales et régionales ont tout intérêt à garantir des conditions de travail réglementées et à lutter contre des salaires peu sécurisants qui relèvent de l'exploitation, et contre le travail au noir. Cependant, il est important de préciser que, dans certaines régions, les administrations locales et régionales ont réalisé d'importants progrès dans le recrutement et la promotion des migrants et dans les systèmes d'apprentissage. Ce changement de pratique porte déjà ses fruits. Nous avons compilé une liste des pratiques intéressantes, qui figure en annexe de cette déclaration commune.
5. Les migrants doivent avoir accès aux informations sur leurs droits sociaux. Il faut donc garantir que les travailleurs migrants disposent de toutes les informations nécessaires sur l'accès à la protection juridique, et sur les droits et avantages liés à leur emploi, et, en même temps, il faut assurer qu'ils sont couverts par les lois nationales sur le travail, les conventions collectives et les lois sociales applicables.
6. Par conséquent, les partenaires sociaux des administrations locales et régionales demandent une politique plus large d'inclusion et de diversité sociales, et insistent sur l'amélioration de l'inclusion des migrants aux lieux de travail. Nous, partenaires sociaux, aimerions prendre des responsabilités au niveau européen pour améliorer l'inclusion des migrants dans les lieux de travail. Nous souhaitons élaborer des lignes directrices pour promouvoir les stratégies sur les lieux de travail et l'emploi des travailleurs migrants et lutter contre le racisme, la discrimination et la xénophobie à l'égard des travailleurs migrants.

Lignes directrices des partenaires sociaux européens pour la promotion de lieux de travail sans discrimination dans l'Administration locale et régionale

Niveau européen :

1. Travailler pour garantir que les lois européennes existantes et les accords internationaux sur les droits des travailleurs migrants sont appliqués et respectés dans tous les pays européens.
2. Concernant le programme du dialogue social, soutenir le thème de l'inclusion des travailleurs migrants dans les lieux de travail, à tous les niveaux : local, national et européen.
3. Continuer à identifier les bonnes pratiques en encourageant les échanges d'informations entre les partenaires sociaux dans les pays de l'UE et hors de l'UE.
4. Convenir de surveiller en permanence les situations où les normes sont inférieures aux lignes directrices, aux niveaux national et local, en engageant des discussions structurées à l'occasion des réunions du Comité de dialogue social.

Niveaux national et local :

Une mise en œuvre efficace exige de renforcer et d'améliorer les capacités des employés de l'administration locale et régionale, qui ont des responsabilités primordiales et directes à assumer pour mener à bien ces tâches.

1. Montrer l'exemple et garantir la cohérence dans tous les départements : les pouvoirs publics locaux doivent examiner, au plus haut niveau - celui des politiciens et des cadres supérieurs - leurs objectifs en matière d'emploi des migrants (en leur proposant des formations ciblées). Être plus attentif aux conditions de travail dans les services publics chargés des migrants : conditions environnementales inadéquates sur le lieu de travail ; exigences de productivité disproportionnées par rapport à la capacité moyenne des travailleurs ; manque de formation (voir ci-après) ; manque de support/médiation linguistiques et interculturels pour les travailleurs en contact avec les migrants.
2. Aller au-delà des procédures antidiscrimination, par des actions positives, plutôt que par la discrimination positive ; par exemple, les efforts pourraient cibler l'aide apportée aux migrants pour l'accès à des conseils, des informations et des formations (langues, compétences spécifiques, etc.), et les actions menées pourraient aussi promouvoir un environnement sans racisme, sans xénophobie et sans discrimination.
3. Si possible, et lorsque cela est conforme aux lois nationales et qu'aucune directive européenne n'est enfreinte, fournir des données et mettre en place une surveillance efficace des données concernant les personnes nées à l'étranger ou issues des minorités ethniques, afin d'identifier les obstacles et les défis entravant l'intégration des migrants dans nos lieux de travail.
4. Analyser les procédures de recrutement et les obstacles liés aux procédures, car parfois, pour assurer que l'individu convient réellement à l'emploi, on exige de lui plus que le nécessaire ; assurer un suivi correct de la reconnaissance des qualifications professionnelles et éducationnelles.
5. Garantir un environnement de travail accueillant et encourageant pour les employés migrants, par exemple en investissant dans la formation des travailleurs des services publics qui sont en contact direct avec ces travailleurs, en impliquant des médiateurs linguistiques/culturels, etc.
6. Élargir la formation sur la gestion de la diversité et sur les pratiques favorisant l'égalité, afin de tirer un maximum de bénéfices de la diversité culturelle des effectifs. L'approche par genre de la migration pourrait être particulièrement ciblée.
7. Explorer la possibilité et la manière d'améliorer les normes relatives à la diversité et à l'égalité dans les contrats avec des fournisseurs externes (marchés publics), pour que ceux-ci observent les meilleures pratiques en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances au sein de leurs équipes, et ce, en étudiant les pratiques en cours dans différents pays.
8. Assurer que les objectifs d'égalité et de diversité trouvent leur écho dans les conventions de partenariat avec d'autres municipalités, comme une manière de partager les bonnes pratiques.

9. Élargir la consultation et la participation des migrants, pour informer sur la politique de migration sur le lieu de travail.
10. Définir en interne une stratégie active de communication sur les services publics pour contrer l'éventuelle hostilité des usagers et expliquer les fondements des actions des pouvoirs publics locaux.

ANNEXE 1 : exemples de bonnes pratiques chez les Partenaires sociaux européens et nationaux

En mars 2010, la FSESP a mené une enquête auprès de ses affiliés (39 organisations dans 23 États). La question portait sur la manière dont les syndicats des administrations nationales et — surtout — régionales et locales, ont réagi aux défis posés par les migrations en Europe. Leurs réponses fournissent des exemples variés de meilleures pratiques. Les points suivants ont été évoqués :

- le recrutement de travailleurs migrants ;
- l'implication des travailleurs migrants dans le syndicat ;
- des services de conseil et juridiques ;
- la formation pour les membres qui sont des travailleurs migrants ;
- des campagnes ;
- du personnel responsable des travailleurs migrants ;
- la négociation collective ;
- la prise en charge des migrants dans le cadre du travail des membres ;
- problèmes dans la prise en charge des migrants.

L'enquête peut être téléchargée ici :

http://www.epsu.org/IMG/pdf/Final_Report_Migration_March_2010_-_EN.pdf

Le CCRE et la FSESP ont publié un rapport à l'occasion d'un projet mené en commun : « Garantir des emplois de qualité, modernes et durables au sein des administrations locales et régionales », sous le titre « Migration et mobilité au sein des administrations locales et régionales ».

Il peut être téléchargé ici :

<http://www.epsu.org/a/9032>

L'importance de cette question a été reconnue par les employeurs des administrations locales et régionales et le projet CLIP a été lancé en 2006 par la Ville de Stuttgart (« Villes pour des politiques locales d'intégration des migrants »)

Pour plus d'informations, consulter :

<http://www.stuttgart.de/en/citynetwork>

Le rapport EUROFOUND « Égalité et diversité dans les emplois et les services : politiques urbaines pour migrants en Europe » peut être téléchargé ici :

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm>

(Finlande, Helsinki)

Banque de données en ligne qui fournit des informations sur divers aspects de la vie

publique en Finlande, notamment sur les permis, le système éducatif, les questions socio-sanitaires, le logement, le marché du travail :

<http://www.infopankki.fi/>

(Royaume-Uni, Belfast)

Guide des bonnes pratiques pour l'emploi des travailleurs migrants

<http://www.migrantworkersni.com/media/903cc134947e42c080f43e4b5ab79f7aBest%20Practice%20Guidelines%20for%20Employing%20Migrant%20Workers%20in%20NI.pdf>

(Allemagne, Berlin)

Ouverture interculturelle du Centre d'emploi

https://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/willkommen/welcome_englisch_08.pdf

(Autriche, Vienne)

Centre de compétences, chargé de la reconnaissance des savoir-faire et du conseil en éducation pour les nouveaux immigrants

http://www.waff.at/html/en/index.aspx?page_url=F%C3%BCr_neu_Zugewanderte_-_Perspektive&mid=384

(Danemark, Copenhague)

Projet entre des municipalités danoises

<http://www.welcometo.dk/default.aspx>

Page Web pour les municipalités, les entreprises et l'État qui donne des exemples de bonnes pratiques sur la mise au travail des étrangers/immigrants au Danemark et sur la manière de les intégrer sur les lieux de travail

www.expatviden.dk

(Écosse, Édimbourg)

Boîte à outils COSLA pour une politique de partenariat stratégique en matière de migration : fournit des conseils aux pouvoirs publics locaux sur la définition d'une stratégie pour la migration, y compris des informations sur le cadre législatif national et les responsabilités des employeurs, des conseils sur les droits en matière d'emploi, de l'aide aux migrants pour accéder au marché du travail, etc.

http://www.migrationscotland.org.uk/sites/smp/files/documents/csmp_policy_toolkit_v2.0_0.pdf