

**RECOMMANDATION
DE POLITIQUE GENERALE N° 14 :**

**SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME
ET LA DISCRIMINATION RACIALE
DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

ADOPTÉE LE 22 JUIN 2012

Strasbourg, 25 septembre 2012



La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) :

rappelant l'article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ;

vu la Convention européenne des droits de l'homme, notamment son article 14, qui interdit la discrimination dans la jouissance des droits énoncés dans la Convention, et son Protocole n° 12, qui porte interdiction générale de la discrimination ;

vu la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme ;

vu la Charte sociale européenne (révisée), notamment ses articles 1, 19 et E ;

vu la jurisprudence du Comité européen des droits sociaux ;

vu la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, notamment ses articles 4 et 15 ;

vu les travaux du Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales ;

vu la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel et les instruments liés à cette convention ;

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

vu la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, notamment ses articles 1 et 5 ;

vu le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, notamment ses articles 6, 7 et 8 ;

vu la Convention concernant la discrimination (n. 111) et la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n. 189) de l'Organisation internationale du travail ;

tenant compte de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

tenant compte des directives du Conseil de l'Union européenne 2000/43/CE, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et 2000/78/CE, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

rappelant que l'ECRI a pour mission de lutter contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance dans la grande Europe sous l'angle de la protection des droits de l'homme ;

rappelant ses recommandations de politique générale n° 1 sur la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, n° 2 sur les organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national, n° 7 sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale et n° 13 sur la lutte contre l'anti-tsiganisme et les discriminations envers les Roms ;

soulignant que l'ECRI, dans ses rapports par pays, invite régulièrement les États membres à adopter des mesures juridiques efficaces pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans le monde du travail ;

rappelant les recommandations du Comité des Ministres Rec(89) 2 sur la protection des données personnelles utilisées dans le cadre de l'emploi, Rec(2001)17 sur l'amélioration de la situation économique et de l'emploi des Rom/Tsiganes et des voyageurs en Europe, Rec(2004)2 sur l'accès à l'emploi dans le secteur public des non-

ressortissants, et Rec(2008)¹⁰ relative à l'amélioration de l'accès à l'emploi des migrants et des personnes issues de l'immigration ;

vu les principes dits « de Paris », énonçant des règles minimales pour les institutions nationales de protection des droits de l'homme, adoptés à l'unanimité par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1993 ;

vu la Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés de 1951, notamment son article 3 ;

eu égard au droit des minorités à participer pleinement à la vie économique, protégé par la Déclaration des Nations Unies sur les droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, en particulier son article 2.2, et aux recommandations du Conseil des droits de l'homme de l'ONU, en particulier les « Recommandations concernant les minorités et leur participation effective à la vie économique formulées à l'issue de la troisième session du Forum sur les questions relatives aux minorités (14 et 15 décembre 2010) », A/HRC/16/46 ;

rappelant que la lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance fait partie intégrante de la protection et de la promotion des droits de l'homme, universels et indivisibles, qui sont les droits de tout être humain sans distinction aucune ;

consciente de l'existence de discriminations multiples contre les groupes relevant du mandat de l'ECRI, fondées notamment sur l'âge, le handicap, le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, et du fait que les femmes demandeuses d'asile, réfugiées, immigrées ou appartenant à des minorités ethniques rencontrent des obstacles supplémentaires en matière d'accès à l'emploi et de participation et de promotion au travail ;

consciente que les moyens juridiques ne suffisent pas à supprimer le racisme et la discrimination raciale, mais convaincue que la législation demeure essentielle pour les combattre dans le monde du travail ;

soulignant que pour être efficaces, les mesures de lutte contre le racisme et la discrimination raciale au travail requièrent des ressources humaines et financières suffisantes ;

soulignant l'importance du rôle des pouvoirs locaux et régionaux dans l'emploi des membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI et dans l'offre de services à leur attention ;

consciente que pour éliminer la discrimination raciale, atteindre l'égalité en matière d'emploi et créer une population active où chacun ait sa place, les États membres doivent coopérer avec les partenaires sociaux, notamment avec les organisations d'employeurs, les syndicats et les organisations de la société civile ;

soulignant l'importance, pour la réussite d'une entreprise, de créer des lieux de travail dont les membres soient respectés et voient leur apport valorisé indépendamment de leur « race¹ », de leur couleur, de leur langue, de leur religion, de leur nationalité ou de leur origine nationale ou ethnique ;

soulignant que l'élimination de la discrimination raciale et la garantie de l'égalité d'accès à l'emploi et aux promotions peuvent créer une population active diverse, offrant aux employeurs un vivier de talents inépuisable, et qu'un environnement de travail ouvert à tous et favorable à la diversité bénéficie aux employeurs, aux employés et à la société tout entière ;

¹ Tous les êtres humains appartenant à la même espèce, l'ECRI rejette les théories fondées sur l'existence de « races » différentes. Cependant, afin d'éviter de laisser sans protection juridique les personnes qui sont généralement et erronément perçues comme appartenant à une « autre race », l'ECRI utilise ce terme dans la présente recommandation.

soulignant que la lutte contre la discrimination relève de la responsabilité sociale des entreprises et constitue un bon outil de promotion pour les employeurs, les pratiques discriminatoires pouvant à l'inverse donner mauvaise réputation à une entreprise et la rendre moins rentable ;

soulignant que l'embauche de personnes ayant une connaissance de la culture, de la langue et des réseaux dans les pays des partenaires commerciaux étrangers est un avantage pour les employeurs ;

consciente que le droit à l'égalité et à la protection contre la discrimination illicite

est peu connu dans les pays membres du Conseil de l'Europe, tout comme l'existence des organes spécialisés et des mécanismes de recours dans ce domaine, et que cette méconnaissance est plus marquée au sein des groupes particulièrement défavorisés ;

soulignant l'importance de veiller à ce que les personnes qui signalent un cas de discrimination, aident à le signaler ou témoignent dans des affaires de discrimination soient mises à l'abri des rétorsions et juridiquement protégées contre les traitements défavorables qui pourraient résulter de leur démarche ;

Recommande aux gouvernements des États membres ce qui suit :

1. Prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer du monde du travail, en droit et en fait et dans les secteurs public comme privé, le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement racial fondés sur des motifs tels que la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique (ci-après : racisme, discrimination raciale et harcèlement racial), et adopter au niveau national une législation et des mécanismes de mise en œuvre garantissant l'application active des droits et une pleine égalité dans la pratique.
2. Adopter, dans le cadre d'un plan national, une stratégie multidisciplinaire complète visant à promouvoir l'égalité et à supprimer et prévenir le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement racial dans l'emploi, et notamment à améliorer l'intégration des groupes relevant du mandat de l'ECRI et leur participation égale à l'emploi et à l'activité économique.
3. Tenir compte des dispositions des directives sur l'égalité raciale (2000/43/CE) et sur l'égalité au travail (2000/78/CE), en particulier :
 - a. les exigences quant à la diffusion d'informations sur la législation en matière de discrimination, et
 - b. la promotion du dialogue avec les partenaires sociaux en vue de favoriser l'égalité de traitement.
4. Adopter un plan national, couvrant l'ensemble des ministères, des pouvoirs locaux et régionaux et des administrations publiques, pour permettre la consultation des partenaires sociaux et des organisations de la société civile représentant les intérêts des groupes défavorisés ou touchés par les inégalités et fournir leur expertise quant aux méthodes les plus efficaces pour promouvoir l'égalité et éliminer la discrimination et le harcèlement raciaux au travail.

5. Adopter, pour assurer une pleine égalité dans la pratique, une législation autorisant les mesures positives et promouvoir ces mesures dans le monde du travail, en offrant des orientations claires sur les moyens de prévenir ou de compenser les désavantages liés aux motifs énumérés.
6. Ratifier le Protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme, la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, la Charte sociale européenne (révisée) (acceptant le système de réclamations collectives), la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention de l'Organisation internationale du travail concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

1) ANALYSE JURIDIQUE

Veiller à ce que la législation protège réellement contre la discrimination au travail directe et indirecte fondée sur les motifs énumérés et soit mise en œuvre dans la pratique, notamment à travers l'encouragement d'une autorégulation du secteur privé ; à cette fin :

- a) veiller à ce que la législation nationale contre la discrimination au travail s'applique à tous les employeurs, y compris les pouvoirs publics et les personnes physiques et morales, et garantisse l'égalité dans les secteurs public et privé et dans l'ensemble des emplois et des professions ;
- b) veiller à ce que le champ de la législation nationale contre la discrimination au travail couvre l'appartenance et la participation à des organisations et syndicats professionnels et la jouissance des avantages qu'apportent ces organisations, les négociations collectives, la rémunération, la formation et l'orientation professionnelles, la protection sociale et l'exercice d'une activité économique ;
- c) légiférer contre la discrimination fondée sur plus d'un motif afin de protéger contre les formes de discrimination multiple ;
- d) faire en sorte que soient modifiées ou abrogées les dispositions discriminatoires figurant dans des contrats ou accords individuels ou collectifs, dans les règlements internes des entreprises et dans les règles qui s'appliquent aux professions indépendantes, à l'accès au crédit et aux organisations de travailleurs et d'employeurs ;
- e) en s'appuyant sur un suivi régulier des données en matière d'égalité des chances dans le monde du travail, fournir les outils nécessaires pour examiner la conformité de l'ensemble des lois, règlements et dispositions administratives au niveau national et local avec l'interdiction de discrimination raciale au travail. Les textes s'avérant non conformes à l'interdiction de discrimination, notamment parce qu'ils constituent des obstacles à l'embauche de personnes des groupes relevant du mandat de l'ECRI, devraient être modifiés ou abrogés.

Marchés publics

- f) adopter une législation fournissant aux autorités contractantes des outils supplémentaires pour imposer des sanctions, dans la procédure de marchés publics, aux opérateurs économiques ayant violé les obligations internationales concernant l'anti-discrimination, y compris les standards de

l'Union européenne dans le domaine du droit social et du travail ou la législation sociale internationale.

Obligations légales des pouvoirs publics

- g) adopter une législation obligeant les pouvoirs publics, dans l'exercice de leurs fonctions et notamment en matière d'emploi, à promouvoir l'égalité et à prévenir et éliminer le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement fondé sur les motifs énumérés.

Obligations légales des employeurs

- h) adopter une législation obligeant tous les employeurs à promouvoir l'égalité et à prévenir et éliminer le racisme, la discrimination et le harcèlement raciaux au travail ;
- i) adopter une législation veillant à ce que le harcèlement fondé sur les motifs énumérés soit interdit dans le monde du travail et à ce que tous les employeurs soient tenus de faire en sorte qu'il n'y ait ni intolérance ni harcèlement racial sur le lieu de travail ;
- j) adopter une législation prévoyant la responsabilité de l'employeur en cas d'actes illicites de discrimination raciale ou de harcèlement racial commis pendant le temps de travail. L'employeur doit être considéré comme responsable sauf s'il ou elle peut prouver avoir pris les mesures raisonnablement applicables pour prévenir ces actes illicites ;
- k) appuyer dans leurs missions les services existants d'inspection du travail et leur donner les ressources suffisantes pour œuvrer efficacement à l'élimination et à la prévention du racisme, de la discrimination raciale et du harcèlement racial dans le monde du travail.

Mesures de rétorsion

- l) adopter une législation protégeant les travailleurs qui se plaignent de discrimination ou de harcèlement racial contre le licenciement ou contre d'autres mesures de rétorsion et veiller à ce que les personnes qui témoignent pour ces travailleurs ou les soutiennent, dont les employés ou autres qui signalent de tels actes ou fournissent des preuves, soient mis à l'abri des traitements défavorables qui pourraient résulter de leur démarche.

2) CONNAISSANCE DE LA LÉGISLATION

Prendre des mesures pour améliorer la connaissance, au sein des groupes relevant du mandat de l'ECRI, des droits à l'égalité et de l'existence d'organes spécialisés et de mécanismes de plainte, ainsi que pour améliorer la connaissance du droit et des pratiques en matière de lutte contre la discrimination parmi les juges et les avocats ; à cette fin :

- a) promouvoir, dans le cadre de la stratégie nationale d'élimination de la discrimination raciale, l'engagement des groupes de la société civile représentant les intérêts des personnes concernées par les inégalités raciales ;

- b) élaborer une stratégie nationale d'éducation et de renforcement des capacités pour permettre aux membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI de mieux s'opposer au racisme, à la discrimination et au harcèlement raciaux au travail ;
- c) protéger et soutenir les actions de sensibilisation des organisations de la société civile qui s'attachent à lutter contre la discrimination raciale et à promouvoir l'égalité ;
- d) fournir aux juges, aux procureurs, aux avocats et à tous les agents publics concernés une formation sur le droit et les pratiques antidiscriminatoires ;
- e) fournir aux employeurs une formation sur leurs devoirs et leurs responsabilités en vertu de la législation nationale contre la discrimination, notamment sur les droits des travailleurs à être traités avec respect et à ne pas être soumis à la discrimination ou au harcèlement racial au travail.

3) ACCÈS À LA JUSTICE

Améliorer l'accès des victimes de discrimination à la justice et veiller à ce qu'elles puissent accéder aisément à des mécanismes juridiques ou administratifs constituant un recours prompt et effectif ; à cette fin :

- a) revoir les mécanismes judiciaires et/ou administratifs applicables aux plaintes de discrimination au travail pour veiller à ce qu'ils soient aisément accessibles aux groupes relevant du mandat de l'ECRI, notamment pour ce qui est des délais à respecter ;
- b) adopter une législation prévoyant le partage de la charge de la preuve entre plaignants et employeurs et offrir aux juges et aux avocats des formations et des orientations pratiques sur son application ;
- c) mettre en place des procédures imposant à l'employeur de donner au plaignant, dans le cas d'une plainte éventuelle ou en cours pour discrimination, son explication des faits sur lesquels porte le litige ;
- d) faire en sorte que la loi garantisse une assistance judiciaire gratuite² dans les affaires de discrimination raciale ou de harcèlement racial au travail portées devant le tribunal compétent et, lorsque nécessaire, la nomination d'un avocat commis d'office pour les victimes qui entendent agir devant les tribunaux comme demandeurs ou comme plaignants et n'ont pas les moyens d'assurer leur défense. Si nécessaire, les services d'un interprète devraient être fournis gratuitement ;
- e) veiller à ce que la législation nationale anti-discrimination permette aux organes spécialisés et autres institutions similaires, aux syndicats, aux associations et aux organisations non gouvernementales qui, en vertu de critères fixés par le droit national, ont un intérêt légitime à combattre le racisme et la discrimination raciale de porter des affaires de discrimination au travail devant le tribunal compétent. La loi devrait permettre à ces entités soit de porter plainte au nom de la victime, soit de la soutenir dans la procédure, à condition que la victime donne son accord par écrit ;

² Dans l'esprit de la Recommandation de politique générale n° 7 et conformément aux critères d'éligibilité nationaux.

- f) mettre en place des procédures accessibles visant à résoudre les litiges de discrimination au travail par des modes alternatifs de résolution des conflits tels que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage ;
- g) autoriser les tribunaux compétents à tenir compte, dans le cadre du système juridique national, des preuves obtenues au moyen de tests de discrimination.

4) RECRUTEMENT

Prendre des mesures pour éliminer la discrimination raciale de toutes les procédures de recrutement et de sélection et pour veiller à ce que ces procédures garantissent à tous les candidats l'égalité des chances ; à cette fin :

- a) veiller à ce que les employeurs fassent le point sur leurs procédures de recrutement et de sélection et les révisent de façon à éliminer le racisme, et la discrimination raciale, directe et indirecte, notamment en analysant leurs conditions d'accès à l'emploi, leurs critères de sélection, leurs procédures de recrutement et leurs politiques de promotion, d'accès à la formation et d'accès aux stages ;
- b) encourager les employeurs à veiller à ce que leurs critères de recrutement et de sélection privilégient l'expérience, les qualifications et les compétences requises pour chaque poste ;
- c) adopter une législation interdisant de publier ou de faire publier une annonce ayant un objectif ou un effet discriminatoire ;
- d) donner à l'organe spécialisé les moyens de surveiller les annonces discriminatoires et d'agir pour les prévenir.

5) ÉGALITÉ DES CHANCES

Prendre des mesures pour éliminer les obstacles à l'emploi rencontrés par les membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI du fait du racisme et de la discrimination raciale et œuvrer à la création d'une population active où chacun ait sa place ; à cette fin :

- a) veiller à ce que les personnes en âge de travailler et résidant régulièrement dans l'État membre concerné aient droit à un permis de travail, dans un délai raisonnable ;
- b) encourager le développement de programmes de mentorat et d'observation en milieu professionnel pour faciliter les liens entre les employeurs et les membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI ;
- c) adopter une législation visant la mise en place de mécanismes nationaux transparents d'évaluation, de certification et de reconnaissance des qualifications, y compris l'expérience et les études suivies antérieurement, indépendamment des pays dans lesquels elles ont été acquises et de leur caractère formel ou informel, sans frais de traduction ou de notaire excessifs ;

- d) promouvoir, par des campagnes et d'autres moyens, l'adoption et la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de lutte contre la discrimination et de normes concernant l'égalité et la diversité dans tous les aspects du travail, notamment en soulignant les avantages que représente un personnel divers et multiculturel pour un employeur ;
- e) proposer autant que possible des cours gratuits de langue pour les membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI et encourager les campagnes en faveur de leur intégration sur le lieu de travail ;
- f) assurer sur un pied d'égalité l'accès aux possibilités de travail indépendant, notamment l'accès aux financements et aux crédits, pour les groupes relevant du mandat de l'ECRI ;
- g) veiller à ce que tous les employeurs donnent à tous les membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI *des* chances de progression de carrière égales et leur offrent, à cet effet, les formations nécessaires (formations continues et autres) ;
- h) veiller à ce que le personnel chargé de l'encadrement et des ressources humaines reçoive la formation initiale et le soutien professionnel nécessaires pour interagir avec des employés d'horizons ethniques, religieux et linguistiques divers et pour éliminer et prévenir la discrimination et le harcèlement raciaux.

6) DISCRIMINATION RACIALE

Prendre des mesures pour éliminer la discrimination raciale sur le lieu de travail. Prendre notamment des mesures spécifiques pour éliminer le harcèlement racial et l'intolérance dans le monde du travail et, à cette fin, lancer des campagnes contre le harcèlement racial au travail et encourager les employeurs à créer des mécanismes visant à empêcher le harcèlement racial, le racisme et l'intolérance sur le lieu de travail, notamment en adoptant et en appliquant des politiques de lutte contre le harcèlement, en nommant le personnel nécessaire et en mettant en place des procédures, dont la médiation, pour traiter avec tact et sans tarder les allégations de harcèlement.

7) MESURES POSITIVES

Tirer pleinement parti des mesures positives évoquées dans les textes juridiques internationaux et européens sur la lutte contre la discrimination ; à cette fin :

- a) promouvoir un marché du travail reflétant correctement la diversité de la population et prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer les obstacles à l'emploi rencontrés par les groupes relevant du mandat de l'ECRI, entre autres en investissant dans des programmes destinés à leur transmettre des compétences améliorant leur aptitude à l'emploi ;
- b) adopter une législation autorisant les employeurs à appliquer temporairement des mesures spéciales visant soit à réduire ou compenser les désavantages des personnes concernées par les motifs énumérés, soit à faciliter leur pleine participation au travail. Ces mesures ne devraient pas être poursuivies une fois les objectifs visés atteints ;

- c) donner des orientations claires, comprenant des exemples pratiques, sur les mesures positives que les employeurs peuvent envisager.

8) SANCTIONS

Veiller à ce que la loi offre des recours effectifs aux victimes de discrimination et à ce que les sanctions pour discrimination et harcèlement raciaux au travail et dans le recrutement soient efficaces, proportionnées et dissuasives ; à cette fin :

- a) examiner les sanctions à la disposition des juridictions compétentes pour veiller à ce que ces dernières puissent, entre autres :
 - i. prononcer une déclaration sur les droits du plaignant et de l'employeur ;
 - ii. ordonner à l'employeur de verser une indemnité au plaignant pour les dommages matériels et moraux subis ;
 - iii. sanctionner les employeurs qui persistent dans leurs violations en leur imposant des amendes plus élevées ;
 - iv. le cas échéant, ordonner la réintégration de la personne licenciée illégalement ;
 - v. adresser des recommandations aux employeurs et/ou leur ordonner de modifier leurs pratiques dans un délai donné, en imposant des sanctions aux employeurs qui n'obtempèrent pas ;
- b) permettre aux organes publics compétents de suspendre des permis et des autorisations, de constater dans une déclaration le non-respect de la législation antidiscriminatoire et d'interdire aux employeurs concernés de répondre à des appels d'offres pour des marchés publics.

9) RENFORCER LES POUVOIRS ET LE RÔLE DES ORGANES SPÉCIALISÉS

Veiller à ce que les organes spécialisés et les autres institutions nationales luttant contre le racisme et la discrimination raciale disposent de l'autorité, des ressources adéquates, des structures organisationnelles et des mécanismes de transparence dont ils ont besoin pour être indépendants et efficaces, et à ce qu'ils puissent accomplir leurs missions et utiliser leurs ressources de façon stratégique dans le respect des normes énoncées dans les Recommandations de politique générale de l'ECRI n° 2 et 7 ; à cette fin revoir les attributions de ces institutions pour leur permettre de lutter plus efficacement contre la discrimination et le harcèlement raciaux dans le monde du travail et de mieux promouvoir l'égalité des chances, y compris en les habilitant à ester en justice et à intervenir en tant qu'experts dans des procédures judiciaires.

10) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Veiller à ce que la stratégie nationale visant à promouvoir l'égalité et à prévenir le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement racial dans le monde du travail soit mise en œuvre à tous les niveaux de l'administration et soutenue par des données relatives à l'égalité et par des ressources suffisantes ; à cette fin :

Collecte de données

- a) suivre efficacement le déroulement et les résultats de la stratégie nationale contre la discrimination en mettant au point des indicateurs et des repères, en recueillant et en suivant des données relatives à l'égalité et en fixant des critères permettant de mesurer et d'évaluer l'impact des actions entreprises ; à cette fin :

- i. investir dans la collecte et l'analyse de données relatives à l'égalité dans le monde du travail et encourager les initiatives en ce sens, en conformité avec les règles de protection des données et en accord avec les principes de confidentialité, du consentement éclairé des personnes et de leur identification volontaire comme membres d'un groupe particulier et en consultation avec les populations concernées ;
- ii. demander aux pouvoirs publics de suivre la composition de leurs effectifs et de présenter des rapports sur ce sujet à l'organe spécialisé s'il en fait la demande ;
- iii. permettre à l'organe spécialisé de publier régulièrement des données relatives au monde du travail ventilées selon des critères tels que la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique.

Contrat type pour l'emploi

- b) élaborer un modèle national de contrat par lequel les employeurs s'engagent à observer des règles minimales en matière de droit du travail et de non-discrimination et à promouvoir l'égalité et la diversité au travail.

Codes de conduite et plans d'action pour l'égalité

- c) élaborer et promouvoir des codes de conduite favorisant les bonnes pratiques dans le monde du travail et des plans pour l'égalité afin de créer un environnement de diversité au travail qui encourage le respect de tous. Ces codes aideront les employeurs à promouvoir l'égalité et à éliminer et prévenir la discrimination et le harcèlement raciaux au travail, notamment lors du recrutement et de la sélection, dans l'accès aux possibilités de formation et de promotion et dans les cas de cessations d'emploi ;
- d) permettre aux organes spécialisés de contrôler la mise en œuvre de ces codes et plans et d'offrir un soutien concret aux employeurs en leur proposant des formations, des supports et des orientations pratiques sur les domaines liés à l'égalité tels que les appels d'offres, l'action positive et le recrutement, et en les encourageant à adopter des politiques d'égalité des chances et de lutte contre le harcèlement.

Mesures incitatives

- e) mettre en place des mesures incitatives visant à ce que les employeurs adoptent les bonnes pratiques de non-discrimination au travail, par exemple la remise de prix officiels ou des réductions d'impôts pour les entreprises aux effectifs multiculturels ou pour celles qui s'engagent dans des mesures positives, comme l'embauche de membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Introduction

La présente Recommandation de politique générale (ci-après : « la Recommandation ») se concentre sur la lutte contre le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement racial dans le monde du travail. Son but est de développer et de renforcer la Recommandation de politique générale n° 7 de l'ECRI, qui décrit les éléments que devraient comprendre les législations nationales de lutte contre le racisme et la discrimination raciale pour être le plus complètes possible. La présente Recommandation vise en particulier à faire en sorte qu'une législation satisfaisante soit en place pour lutter contre la discrimination raciale et promouvoir l'égalité dans le monde du travail. L'ECRI est convaincue qu'une législation appropriée et une promotion active de l'égalité sont essentielles pour permettre aux groupes relevant de son mandat de surmonter les obstacles à l'emploi et de participer pleinement au monde du travail. Elle reconnaît le rôle important joué par les pouvoirs publics, par les employeurs et par les partenaires sociaux, en partenariat avec les instances nationales, pour atteindre cet objectif par le biais notamment de programmes d'intégration, de bonnes pratiques et d'action positive.

Bien que la législation existante interdisant la discrimination au travail ait déjà donné quelques résultats positifs, le travail de suivi pays-par-pays mené par l'ECRI met en lumière des obstacles à sa mise en œuvre et à son efficacité dans la plupart des États membres du Conseil de l'Europe. Rappelant que la non-application de la législation pertinente discrédite l'ensemble des actions menées contre le racisme et l'intolérance, cette Recommandation offre aussi des orientations pour veiller à ce que les recours juridiques soient accessibles et utilisés dans la pratique.

Comme l'ECRI l'a également constaté, le racisme et la discrimination raciale au travail se manifestent sous des formes très différentes : harcèlement, représailles, discrimination par association, discrimination perçue, discrimination multiple, instructions données à autrui de discriminer, complicité de discrimination, aide à la discrimination et ségrégation. La présente Recommandation souligne donc l'importance d'assurer à tous l'égalité des chances au travail dans la pratique, indépendamment des formes spécifiques de racisme et de discrimination raciale qui sont en cause.

La Recommandation couvre le domaine du travail sous les aspects suivants : conditions d'accès à l'emploi, au travail indépendant ou à une profession, ce qui comprend les critères de sélection, ainsi que les conditions de recrutement et de promotion, indépendamment du secteur d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle ; orientation et formation professionnelles ; conditions d'emploi, dont la rémunération ; appartenance à des syndicats et jouissance des avantages issus des négociations collectives ; conditions de travail ; évolution de carrière et avancement, et cessation d'emploi.

La Recommandation s'adresse aux gouvernements de tous les États membres du Conseil de l'Europe, responsables de la mise en place d'un cadre juridique et politique réellement à même de combattre le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement racial dans la société en général et dans le monde du travail en particulier. Il est de leur devoir de veiller à ce que tous les acteurs concernés, c'est-à-dire les administrations et organismes publics (entre autres les organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national), les partenaires sociaux (entre autres les syndicats et les associations d'employeurs), les

ONG et les employeurs publics et privés prennent des mesures effectives pour lutter contre le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement racial dans le monde du travail.

Conformément au mandat de l'ECRI, la Recommandation se concentre sur les cas de racisme et de discrimination raciale fondés sur la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique (dits « motifs énumérés »). Cependant, l'ECRI est consciente que la discrimination et le harcèlement au travail se fondent aussi sur d'autres motifs tels que l'âge, le handicap, le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle. Beaucoup des recommandations formulées dans le présent texte peuvent aussi s'appliquer, *mutatis mutandis*, à ces autres motifs de discrimination.

Définitions

« Racisme et discrimination raciale »

Dans sa Recommandation de politique générale n° 7 sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale, l'ECRI propose les définitions suivantes :

a) *[on entend par] « racisme » la croyance qu'un motif tel que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique justifie le mépris envers une personne ou un groupe de personnes ou l'idée de supériorité d'une personne ou d'un groupe de personnes ;*

b) *« discrimination raciale directe », toute différence de traitement fondée sur un motif tel que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, qui manque de justification objective et raisonnable. Une différence de traitement manque de justification objective et raisonnable si elle ne poursuit pas un but légitime ou si fait défaut un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé ;*

c) *« discrimination raciale indirecte », le cas où un facteur apparemment neutre tel qu'une disposition, un critère ou une pratique ne peut être respecté aussi facilement par des personnes appartenant à un groupe distingué par un motif tel que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, ou désavantage ces personnes, sauf si ce facteur a une justification objective et raisonnable. Il en est ainsi s'il poursuit un but légitime et s'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.*

« Groupes relevant du mandat de l'ECRI »

Dans ses suivis par pays comme dans ses travaux sur des thèmes généraux, l'ECRI s'est penchée sur la situation de nombreux groupes particulièrement vulnérables aux actes de racisme, de xénophobie, d'antisémitisme et d'intolérance. Dans sa Recommandation de politique générale n° 4 sur les enquêtes nationales sur l'expérience et la perception de la discrimination et du racisme par les victimes potentielles, elle précise que les catégories de personnes à étudier peuvent varier « *en fonction des contextes nationaux et pourront, par exemple, inclure des groupes d'immigrés, des minorités nationales et/ou d'autres groupes vulnérables* ». Dans la

catégorie des « groupes vulnérables » cités dans les rapports annuels de l'ECRI figurent les Roms³, les migrants, les musulmans, les réfugiés et les demandeurs d'asile, les membres des communautés noire et juive et diverses minorités religieuses.

Paragraphe 1 de la Recommandation (Analyse juridique)

Au paragraphe 1a), la Recommandation souligne que l'interdiction de la discrimination raciale au travail s'applique à tous les employeurs quels que soient la taille de l'entreprise et son statut (public ou privé). Comme l'ECRI a pu le constater à travers son suivi pays-par-pays, certaines législations nationales n'établissent pas clairement la responsabilité des employeurs en cas d'actes illicites de discrimination. La Recommandation souligne que l'interdiction de discrimination s'applique à tous les employeurs – personnes physiques et personnes morales.

La garantie de l'égalité et de la protection contre le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement racial énoncée au paragraphe 1a) s'applique à toutes les personnes qui travaillent indépendamment de leur définition en droit national. De par son suivi pays-par-pays, l'ECRI sait que dans certains États membres, la législation nationale anti-discrimination ne protège pas suffisamment contre la discrimination ou le harcèlement des travailleurs tels que les contractuels, les travailleurs saisonniers, les intérimaires, les journaliers agricoles, les gens de mer, le personnel militaire et les titulaires de charges officielles. En outre, les travailleurs de certains secteurs ne sont pas protégés par la loi, comme par exemple les travailleurs domestiques employés par des particuliers. Dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par le droit du travail ; leurs conditions d'emploi et de travail les exposent donc particulièrement à la discrimination et au harcèlement raciaux.

Le paragraphe 1b) invite les États membres à veiller à ce que le droit national en matière de lutte contre la discrimination au travail ait un champ d'application large. L'exercice d'une activité économique englobe entre autres la délivrance de permis aux personnes souhaitant exercer un commerce, comme par exemple les vendeurs de rue.

Discrimination multiple

Le paragraphe 1c) demande aux États membres d'offrir une protection juridique contre les formes multiples de discrimination. Certaines personnes sont défavorisées du fait de discriminations fondées sur plusieurs motifs. Par exemple, les personnes appartenant à des minorités ethniques peuvent faire l'objet d'une discrimination non seulement en raison de leur origine raciale ou ethnique mais aussi parce qu'elles sont des femmes, ont un handicap, sont âgées, LGBT– ou une combinaison de ces facteurs. On entend par « discrimination multiple » la discrimination fondée sur deux motifs ou plus parmi ceux couverts par l'ECRI ; la religion et le genre par exemple, dans le cas d'une femme musulmane.

La « discrimination croisée », concept différent et reconnu depuis peu – du moins dans les instances internationales, correspond à une situation dans laquelle plusieurs motifs de discrimination interagissent au point de devenir inséparables, leur combinaison créant alors un motif nouveau. C'est le cas par exemple lorsqu'un employeur accorde des promotions à des hommes noirs et des femmes blanches, mais jamais à des femmes noires. Il n'opère pas de discrimination sur la base de la « race » ou du sexe,

³ Dans sa Recommandation de politique générale n° 13 sur la lutte contre l'anti-tsiganisme et les discriminations envers les Roms, l'ECRI précise que le terme de « Roms » comprend non seulement les Roms, mais aussi les Sintés, les Kalés, les Ashkali, les « Égyptiens », les Manouches et les groupes de population apparentés en Europe, ainsi que les Gens du voyage, de manière à embrasser toute la diversité des groupes concernés. Le terme de « Roms » dans la présente Recommandation renvoie à la même définition.

mais sur la base d'une combinaison de ces deux aspects. Les notions de discrimination multiple et croisée sont rarement couvertes par la législation nationale, qui ne porte généralement que sur un motif de discrimination à la fois.

Données relatives à l'égalité

Le paragraphe 1e) invite les États membres à se doter des outils juridiques nécessaires pour vérifier la conformité de toutes les lois, règlements et dispositions administratives, ainsi que les politiques, avec l'interdiction de discrimination, en s'appuyant sur des données relatives à l'égalité. L'ECRI a constaté que des données pertinentes ventilées selon différentes catégories comme la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine ethnique ou nationale peuvent offrir de précieux renseignements sur la situation des groupes vulnérables, renseignements utilisables pour définir les politiques sociales en faveur de l'égalité au travail et pour évaluer les effets de ces politiques de façon à pouvoir apporter les modifications et ajustements nécessaires.

La collecte de ces données devrait toujours respecter les principes de la confidentialité, du consentement éclairé et de l'identification volontaire des personnes comme membres d'un groupe en particulier, être en accord avec les principes de protection des données établis par la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel du Conseil de l'Europe, qui a formulé les principes régissant le traitement des données personnelles, et tenir compte des recommandations adoptées par le Comité des ministres qui a formulé des lignes directrices pour la mise en œuvre de la Convention dans des secteurs et circonstances spécifiques.

Marchés publics

Au paragraphe 1f) la Recommandation vise à assurer que les marchés publics soient en conformité avec les dispositions pertinentes contenues dans les principes de l'Organisation mondiale du commerce ou les standards de l'Union européenne qui exigent que toutes les considérations dans les marchés publics, y compris les considérations sociales soient liées au thème du contrat. En plus de sanctionner, les pouvoirs publics peuvent être chargés de surveiller et de promouvoir la mise en œuvre de ces clauses. Il peut également être demandé aux entrepreneurs de fournir au donneur d'ordre un « plan pour l'égalité » précisant de quelle façon ils encouragent l'égalité et l'absence de discrimination au travail et dans leurs prestations de services. Les autorités chargées de la concurrence ou les organes spécialisés nationaux peuvent participer au processus d'évaluation de ces plans. Les pouvoirs publics peuvent aussi définir des critères d'exclusion leur permettant de tenir compte des antécédents de l'entrepreneur, comme par exemple un jugement définitif pour des infractions de discrimination ou d'inégalités de traitement envers des employés.

Obligations légales des pouvoirs publics

Conformément au paragraphe 1g) de la Recommandation, la loi devrait imposer aux pouvoirs publics de promouvoir l'égalité et d'éliminer le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement dans l'exercice de leurs fonctions, y compris en tant qu'employeurs. L'objectif est d'obliger les pouvoirs publics à promouvoir activement l'égalité dans l'emploi et non à simplement éviter la discrimination.

L'ECRI constate que les pouvoirs publics, dont les pouvoirs locaux et régionaux, sont de très importants employeurs dans beaucoup d'États membres et qu'ils devraient éliminer la discrimination et promouvoir l'égalité dans leur politique d'emploi. Ils ont aussi un rôle important à jouer, celui de constituer un exemple de bonnes pratiques en matière d'emploi pour les secteurs public et privé.

L'obligation de promouvoir l'égalité suppose que les pouvoirs publics élaborent avec l'aide de l'organe spécialisé des « programmes pour l'égalité » et les mettent en œuvre. Ces programmes devraient couvrir la fonction d'employeurs des pouvoirs publics et prévoir d'évaluer les effets de l'ensemble des politiques menées et des décisions prises par les pouvoirs publics en matière d'emploi sur la promotion de l'égalité et sur l'élimination du racisme, de la discrimination raciale et du harcèlement racial. En saisissant les répercussions potentielles des politiques d'emploi sur différents types de population, les pouvoirs publics pourront prendre des décisions plus éclairées et mieux s'attacher à éliminer toute discrimination fondée sur les motifs énumérés.

Pour évaluer les effets des politiques et des décisions en matière d'emploi sur l'égalité, il faudra peut-être évaluer ou analyser des données qualitatives sur ce sujet, recueillies par divers moyens dont la consultation des groupes concernés. Les résultats de l'évaluation devraient être utilisés pour orienter et améliorer les processus de prise de décision des pouvoirs publics.

Par exemple, lorsqu'une administration sent que la proportion de minorités ethniques, religieuses ou linguistiques dans ses effectifs est faible au regard de la composition de la société au sein de laquelle elle travaille, elle devrait lancer une enquête sur des données telles que la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité et l'origine nationale ou ethnique des membres de son personnel. Sur la base de ces informations, l'administration pourrait repérer certaines lacunes, comme la sous-représentation des groupes vulnérables au sein de ses effectifs en général ou à certains postes ou échelons. Elle devrait ensuite entreprendre une analyse de ses politiques et pratiques en matière d'emploi et se fixer des objectifs visant à remédier aux lacunes constatées dans un certain délai, en mettant en place des systèmes de suivi et d'évaluation des données relatives à l'égalité dans des domaines ciblés : taux de réussite des candidats à un poste, utilisation des possibilités de formation, demandes de promotion et taux de succès de ces demandes, griefs et plaintes formulés, licenciements, départs en retraite et durée de service passée à chaque échelon salarial. Enfin, l'administration devrait suivre et évaluer sur la durée ses progrès dans la réalisation de ses objectifs en matière d'égalité.

Obligations légales des employeurs

Le paragraphe 1h) affirme que la loi devrait demander aux employeurs de promouvoir l'égalité et de prévenir et d'éliminer le racisme, la discrimination raciale et le harcèlement dans le monde du travail. Les employeurs pourraient remplir cette obligation en mettant en œuvre un plan d'action pour l'égalité dont le calendrier prévoirait, entre autres, de développer ou de revoir les politiques et procédures en matière d'égalité et de lutte contre le harcèlement, de revoir les procédures de recrutement, de sélection et de licenciement, d'élaborer des mesures positives appropriées et d'élaborer et d'appliquer un programme de formation sur l'égalité des chances et la lutte contre le harcèlement pour l'ensemble du personnel. Le plan d'action pour l'égalité devrait fixer des objectifs pour la réalisation des actions prévues et pour le suivi et l'évaluation des progrès.

La promotion de l'égalité et la prévention et l'élimination de la discrimination raciale au travail pourraient passer par des actions visant à supprimer ou à atténuer les désavantages subis par les groupes relevant du mandat de l'ECRI. On peut ainsi chercher à identifier, pour les supprimer, les obstacles qui empêchent les membres de groupes affectés par les inégalités d'accéder à l'emploi, par exemple des critères de sélection comprenant un niveau de maîtrise de la langue qui n'est en fait pas nécessaire pour s'acquitter correctement du travail demandé et qui défavorise les travailleurs immigrés et les minorités ethniques ou religieuses. L'employeur peut

également prendre des mesures, dans des délais raisonnables, pour répondre aux besoins spécifiques des minorités religieuses, comme la mise à disposition d'une salle pour la prière ou le respect de certaines règles alimentaires si l'employeur fournit des repas ou des rafraîchissements à son personnel. Pour répondre aux besoins particuliers des minorités linguistiques, les documents essentiels relatifs à l'emploi peuvent être fournis dans les langues minoritaires concernées (et donc être traduits si nécessaire). On pourrait enfin veiller, par exemple, à ce que le code vestimentaire adopté sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination indirecte contre des groupes vulnérables et à ce que toute restriction imposée aux employés pour ce qui est de leur tenue, coiffure comprise, ait une justification.

Harcèlement

Au paragraphe 1i), la Recommandation affirme qu'il appartient aux employeurs de veiller à ce qu'il n'y ait ni intolérance ni harcèlement raciaux sur le lieu de travail. Le harcèlement est l'une des formes majeures de discrimination et est difficile à prouver. Par harcèlement racial, on entend un comportement non désiré lié aux motifs énumérés ayant pour objectif ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer une atmosphère intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou insultante. Par exemple, si un employeur se moque des pratiques et des croyances religieuses d'un employé et lui adresse des commentaires désobligeants concernant sa confession, il peut y avoir harcèlement fondé sur la religion.

Le harcèlement peut venir de l'employeur comme d'un ou plusieurs employés, de représentants, de clients ou d'usagers de services. Le harcèlement par des clients ou des usagers est fréquent sur beaucoup de lieux de travail offrant des services au public ; le personnel médical des services d'urgence et autres, par exemple, est particulièrement exposé. La loi devrait veiller à ce que tous les travailleurs soient protégés contre le harcèlement, qu'il soit du fait de l'employeur, d'un ou plusieurs employés, de représentants ou du public (clients ou usagers).

Responsabilité du fait d'autrui

Le paragraphe 1j) préconise l'adoption d'une législation prévoyant la responsabilité des employeurs pour les actes illicites de discrimination ou de harcèlement racial commis dans le cadre du travail. L'employeur est considéré comme responsable à moins de pouvoir prouver qu'il ou elle a pris les mesures raisonnablement applicables pour prévenir de tels actes.

L'objectif de la responsabilité du fait d'autrui est de rendre les employeurs juridiquement responsables des actes illicites de discrimination ou de harcèlement raciaux commis par des employés, des représentants, des clients ou des usagers.

Prenons l'exemple d'un commerçant qui, partant en vacances, confie son magasin à un employé qui couvre un collègue de plaisanteries et d'injures raciales : le commerçant peut être considéré comme juridiquement responsable des actes de son employé.

Les employeurs qui utilisent des agences de recrutement ou des services similaires sont responsables du fait d'autrui, ils doivent donc s'assurer que ces services agissent de façon appropriée et en accord avec les politiques d'égalité et de diversité pertinentes. Par conséquent, la responsabilité du fait d'autrui des employeurs devrait aussi s'appliquer aux actes de discrimination et d'harcèlement raciaux prodigués par des agents contre des travailleurs intérimaires travaillant pour le compte des employeurs.

Par contre, l'employeur n'est pas tenu pour juridiquement responsable s'il ou elle peut démontrer avoir pris toutes les mesures raisonnables pour prévenir les actes illicites de discrimination ou de harcèlement raciaux. Pour cela, il doit savoir ce que font ses employés, représentants, clients ou usagers et prendre activement des mesures pour mettre en œuvre ses obligations en matière d'égalité, par exemple en élaborant et en appliquant une politique d'égalité ou en fournissant à ses employés une formation aux questions d'égalité.

Services d'inspection du travail

Le paragraphe 1k) demande de renforcer les travaux des services d'inspection du travail existants et de leur donner les ressources suffisantes pour œuvrer efficacement à l'élimination et à la prévention du racisme, de la discrimination raciale et du harcèlement racial dans le monde du travail. En se rendant régulièrement sur les lieux de travail, les inspecteurs peuvent surveiller et encourager le respect du droit. Ils peuvent fournir aux employés, aux employeurs et au grand public des informations impartiales sur de nombreux aspects du droit du travail par des programmes de sensibilisation. Ils peuvent enfin surveiller le respect des droits de tous les travailleurs et demander des mesures réparatoires. La Recommandation demande aux États membres, si nécessaire, de revoir et de renforcer les services existants d'inspection du travail en donnant davantage d'importance à leur mission de conseil et à leur pouvoir de faire appliquer le droit. Ce pouvoir est essentiel lorsque des employés préfèrent passer les pratiques discriminatoires sous silence de peur de perdre leur travail. Grâce à des services d'inspection du travail efficaces, il est possible que les victimes aient moins besoin de se tourner vers les tribunaux ou de rassembler elles-mêmes des preuves.

Mesures de rétorsion

Le paragraphe 1l) affirme que les travailleurs qui se plaignent de discrimination ou de harcèlement raciaux devraient être protégés par la loi contre le licenciement et autres traitements défavorables. La protection contre les mesures de rétorsion à l'encontre des personnes qui déposent une plainte, apportent un témoignage ou soutiennent une personne victime de discrimination est essentielle pour éliminer la discrimination sur le lieu de travail.

Paragraphe 2 de la Recommandation (Connaissance de la législation)

Au paragraphe 2, les États membres sont invités à prendre des mesures pour améliorer la connaissance des droits à l'égalité et de l'existence des organes spécialisés et des mécanismes de plainte au sein des groupes relevant du mandat de l'ECRI. Dans ses suivis par pays, l'ECRI a souvent constaté que les personnes appartenant à des groupes vulnérables ne savaient pas comment porter plainte pour discrimination ou avoir de l'aide pour obtenir réparation ; de par cette méconnaissance, les cas de discrimination sont moins signalés et la protection juridique existante perd une partie de son sens. En outre, des recherches menées par d'autres organisations internationales indiquent que les personnes appartenant à une minorité ethnique ou issues de l'immigration ignorent ou connaissent mal l'existence de la législation anti-discrimination, y compris dans le domaine du travail, et celle des organisations qui peuvent venir en aide aux victimes de discrimination, qu'il s'agisse d'instances publiques ou indépendantes (organes spécialisés, ONG).

Pour surmonter cet obstacle à l'accès à la justice, l'ECRI a souvent invité les autorités nationales à organiser des campagnes d'information et de sensibilisation dûment ciblées, dans les secteurs public et privé, pour faire connaître la législation anti-discrimination et les recours existants, en particulier auprès des populations les plus

vulnérables, et pour en améliorer la mise en œuvre. Cela peut passer par le lancement de campagnes d'information nationales ou locales et d'autres actions de sensibilisation sur les dispositions pertinentes de la législation nationale anti-discrimination auprès des travailleurs, dont notamment les groupes relevant du mandat de l'ECRI, ainsi qu'auprès des employeurs, des agences pour l'emploi et des pouvoirs publics nationaux et territoriaux. Pour remédier à la méconnaissance des droits, les groupes vulnérables (entre autres les travailleurs migrants) devraient se voir proposer des formations, en partenariat avec les organes spécialisés et les syndicats. Information sur la législation pertinente devrait être disponible en plusieurs langues pour atteindre un large public et pour veiller à ce que les groupes ethniques minoritaires et les migrants soient également conscients de leurs droits.

Des formations devraient également être proposées aux juges, aux procureurs et aux avocats pour favoriser une meilleure compréhension des normes européennes anti-discrimination et pour que se développe un traitement des plaintes professionnel, impartial et indépendant, dans le cadre d'une procédure équitable assurée par un personnel qualifié.

Les organes spécialisés et autres devraient fournir une aide aux employeurs concernant leurs obligations et responsabilités légales, les mesures positives et la passation de marchés publics. Il convient d'agir pour encourager les employeurs à diffuser des informations sur les droits des travailleurs à l'égalité et à la protection contre la discrimination et sur les recours disponibles en cas de discrimination.

Une formation sur les thèmes de l'égalité et de la non-discrimination devrait également être offerte aux fonctionnaires nationaux, régionaux et locaux, en rapport avec leurs fonctions spécifiques. Consciente du pouvoir considérable exercé par les médias sur l'opinion publique, l'ECRI préconise enfin une formation des journalistes, en vue notamment de contrer les présentations négatives et stéréotypées des Roms et des autres groupes vulnérables dans les médias.

Paragraphe 3 de la Recommandation (Accès à la justice)

Au paragraphe 3a), la Recommandation invite les États membres à revoir les mécanismes judiciaires et/ou administratifs concernant les plaintes de discrimination au travail pour veiller à ce qu'ils soient accessibles aux groupes relevant du mandat de l'ECRI, notamment pour ce qui est des délais à respecter, afin de garantir l'accès des plaignants à la justice.

Selon l'ECRI, les États membres devraient s'assurer que les membres de ces groupes puissent réellement porter plainte dans la pratique et que les mécanismes judiciaires ou administratifs soient gratuits, accessibles et rapides. Les victimes de discrimination devraient avoir accès à un service public offrant à coût modique un service de conseil assuré par des conseillers spécialisés et, en cas d'urgence, à une procédure allégée aboutissant à des décisions provisoires. Compte tenu de la complexité du droit anti-discrimination, du manque de représentation satisfaisante et de ressources financières dont pâtissent les plaignants et de l'impossibilité d'obtenir une aide juridique financée par l'État, l'ECRI estime que les délais à respecter pour porter plainte devraient permettre aux plaignants d'obtenir un avis spécialisé satisfaisant avant de saisir le tribunal compétent.

Charge de la preuve

Le paragraphe 3b) demande l'adoption d'une législation prévoyant le partage de la charge de la preuve entre les plaignants et les employeurs mis en cause.

Ainsi, il devrait appartenir au plaignant d'établir des faits permettant de supposer qu'il y a eu discrimination directe ou indirecte, après quoi l'employeur mis en cause devrait prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Il appartiendrait à l'employeur de montrer qu'il ou elle n'a pas enfreint la loi et que les éventuelles différences de traitement étaient objectivement et suffisamment justifiées par des raisons sans rapport avec les motifs énumérés.

Prenons un exemple : le patron d'une petite entreprise de manufacture ne permet à son personnel de prendre ses congés annuels que dans des périodes de fermeture fixées à l'avance, en août et en décembre, et un travailleur musulman se voyant refuser des congés pour accomplir le voyage à La Mecque se juge victime d'une discrimination indirecte fondée sur la religion. Le travailleur doit établir les faits montrant que la politique de congés annuels de l'employeur est défavorable aux travailleurs musulmans. Il revient ensuite à l'employeur de prouver que sa politique a une justification objective et raisonnable, les besoins opérationnels légitimes de son entreprise par exemple. Enfin, le tribunal saisi doit vérifier que les faits allégués sont établis et évaluer le caractère suffisant des preuves avancées par l'employeur pour montrer qu'il n'a pas enfreint le principe de non-discrimination.

Les États membres devraient offrir aux juges et aux avocats des formations et des orientations pratiques sur l'application du partage de la charge de la preuve.

Procédures d'explication des faits

Le paragraphe 3c) demande aux États membres de mettre en place des procédures imposant à l'employeur de fournir au plaignant, dans le cas d'une plainte éventuelle ou en cours pour discrimination, une explication des faits sur lesquels porte le litige. Le travail de suivi pays-par-pays mené par l'ECRI lui a permis de constater que les personnes touchées par la discrimination avaient du mal à rassembler les éléments nécessaires pour prouver leurs allégations. Le fait que la partie visée fournisse, avant le dépôt de la plainte, une explication du traitement dénoncé atténuerait ces difficultés et améliorerait l'accès des victimes à la justice. Dans le cadre de cette procédure, le tribunal compétent pourrait être habilité à poser des questions à l'employeur sur le traitement dénoncé et à décider, si l'employeur omet de répondre dans un délai raisonnable délibérément et sans excuse valable ou s'il répond de façon évasive ou ambiguë, d'en tirer toutes les conclusions qu'il estimera justes et équitables, dont celle que l'employeur a commis un acte illicite.

Par exemple, la législation de certains États membres permet aux demandeurs d'emploi, qui ont une réclamation bien fondée sur le fait d'avoir été discriminé au cours d'une procédure de recrutement, de demander que les employeurs fournissent des informations écrites concernant les études, l'expérience professionnelle et d'autres qualifications clairement vérifiables du candidat retenu pour le poste en question. Cependant, la Cour de justice de l'Union européenne a conclu dans une affaire déférée par la Cour fédérale allemande du travail⁴ que la législation anti-discrimination de l'UE n'autorise pas un travailleur, qui a une réclamation bien fondée sur le fait qu'il/elle remplissait les conditions nécessaires listées dans une annonce d'emploi et dont la candidature a été rejetée, à avoir accès à des informations indiquant si l'employeur a engagé un autre candidat. La Cour a conclu cependant qu'un refus par l'employeur de révéler de telles informations pourrait constituer l'un des éléments à prendre en considération lors de l'établissement de la présomption renversant la charge de la preuve (sur la charge de la preuve voir ci-dessus).

⁴ Affaire Galina Meister (C-415-10).

ONG

La Recommandation prévoit au paragraphe 3e) que la législation nationale devrait permettre aux syndicats, aux associations et aux ONG de porter plainte pour discrimination au travail lorsqu'il y a eu atteinte à la législation en matière de discrimination. Il peut être d'intérêt public de contester de telles atteintes même lorsque la conduite en cause n'a pas fait de victime spécifique, par exemple lorsqu'un employeur publie une offre d'emploi précisant « étrangers s'abstenir ».

Dans les affaires portant sur le milieu professionnel, les victimes de discrimination sont fragilisées, la relation d'employeur à employé étant une relation déséquilibrée. Les recherches montrent que les victimes se préoccupent des conséquences négatives de leur plainte, ne savent pas comment faire entendre leurs griefs, ne sont pas au courant de leurs droits ou sont découragées par la procédure à suivre. L'assistance judiciaire gratuite et le soutien de groupes de la société civile peuvent être cruciaux pour assurer l'« égalité des armes » entre victimes et employeurs. Dans certains États membres, les syndicats et les ONG reconnues d'intérêt public sont autorisés à intenter une action publique (« actio popularis »), qui leur permettent de se concentrer sur des discriminations institutionnelles ou structurelles qui sapent les droits de nombreuses personnes.

Médiation et conciliation

Au paragraphe 3f), la Recommandation demande la mise en place de procédures accessibles visant à résoudre les litiges de discrimination au travail par des modes alternatifs de résolution des conflits tels que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage. L'objectif est de régler les litiges sans recourir à la voie judiciaire et donc d'éviter des frais, des délais et une rupture de la relation de travail. Dans le processus de médiation, un médiateur neutre aide les parties concernées par un litige lié au travail à trouver une solution satisfaisante sur laquelle elles puissent toutes deux s'accorder. La médiation peut passer par des entretiens en face à face entre les parties, avec l'assistance du médiateur. Dans le processus de conciliation, un conciliateur indépendant travaille avec les deux parties pour trouver une solution qu'elles jugent acceptable. L'arbitrage, enfin, suppose la nomination d'un arbitre indépendant qui décide de la manière de régler le litige.

Tests de situation

Le paragraphe 3g) invite les États membres à autoriser les tribunaux compétents à tenir compte, dans le cadre du système juridique national, des preuves obtenues au moyen de tests de situation. La méthode expérimentale des tests de situation vise à établir concrètement les cas de discrimination. Le processus consiste à recueillir des preuves factuelles en recréant fictivement des circonstances semblables à celles vécues par la véritable victime. On teste l'employeur soupçonné de discrimination en analysant ses réactions face aux caractéristiques personnelles de la victime présumée.

Dans un État membre par exemple, une pharmacie était soupçonnée de pratiques discriminatoires envers les Roms. Une femme rom se porta candidate à un poste proposé dans cette pharmacie : on lui répondit qu'il était déjà pourvu. Une femme non Rom du même âge dissimulant un enregistreur se présenta ensuite à la pharmacie. On lui proposa immédiatement un entretien ; elle précisa qu'elle n'avait ni formation ni expérience, mais l'employeur lui dit qu'elle serait peut-être acceptée. La femme rom porta l'affaire en justice avec l'aide d'une ONG. Les preuves obtenues au moyen du test furent déclarées recevables et elle gagna le procès. Le tribunal ordonna à l'employeur de présenter ses excuses à la victime et de lui verser un dédommagement.

Les tests de situation peuvent être utiles lorsque les discriminations sont niées. Les preuves obtenues peuvent être présentées au tribunal pour montrer qu'un employeur a bien eu un comportement discriminatoire. Ils peuvent aussi constituer un bon outil pour les organes spécialisés, les ONG ou les chercheurs, pour lancer une action de sensibilisation ou pour évaluer la qualité des politiques existantes contre la discrimination.

Paragraphe 4 de la Recommandation (Recrutement)

Ce paragraphe traite des procédures de recrutement et de sélection des employés, qui devraient être équitables et objectives et assurer à tous les candidats l'égalité des chances. En particulier, le paragraphe 4b) encourage les employeurs à veiller à ce que leurs critères de recrutement et de sélection privilégient l'expérience, les qualifications et les compétences requises pour chaque poste. La notion de compétence, qui recouvre les aptitudes, savoir-faire, connaissances et qualités nécessaires pour s'acquitter correctement d'un travail, est souvent définie en termes de comportement : on insiste par exemple sur l'aptitude à communiquer. L'objectif est de veiller à ce que l'employeur sélectionne ses employés sur des critères objectivement justifiés, fondés sur l'aptitude du postulant à s'acquitter des tâches requises.

Le paragraphe 4c) de la Recommandation invite les États membres à adopter une législation interdisant de publier ou de faire publier une annonce ayant un objectif ou un effet discriminatoire. Diffuser largement les annonces, de manière à pouvoir puiser dans un vivier de candidats riche et diversifié, constitue une bonne pratique pour un employeur. Le fait de recruter au sein de son propre personnel ou sur la base de recommandations de membres du personnel, plutôt que par la publication d'annonces, peut entraîner une discrimination. Lorsqu'un groupe ethnique est majoritaire au sein des effectifs, par exemple, cette pratique peut perpétuer l'exclusion des autres groupes.

Les postes peuvent être proposés sous forme d'annonces ou de circulaires, diffusées ou non auprès du grand public, et être diffusées dans des publications, à la radio, à la télévision ou au cinéma, sur Internet ou à l'occasion d'expositions. Aucune formulation ne devrait laisser entendre que l'employeur pourrait pratiquer une discrimination directe ou indirecte, par exemple à travers des mots suggérant des critères qui défavoriseraient les membres de groupes relevant du mandat de l'ECRI, sauf si ces critères peuvent être objectivement justifiés.

Paragraphe 5 de la Recommandation (Égalité des chances)

Au paragraphe 5, la Recommandation invite les États membres à prendre des mesures pour éliminer les obstacles à l'emploi. Le paragraphe 5b) les encourage en particulier à promouvoir le développement de programmes de mentorat et d'observation en milieu professionnel.

Le mentorat est un partenariat d'apprentissage entre des employés qui s'associent pour partager des informations techniques, des connaissances institutionnelles et leur expertise sur une profession particulière. Dans le cadre de programmes de mentorat, une organisation peut créer et entretenir de telles relations d'apprentissage en associant des employés expérimentés (les mentors) avec des employés ayant moins d'expérience pour remplir des objectifs professionnels spécifiques tout en aidant les participants au programme à repérer et à développer leurs propres talents. Le mentorat peut être adapté de façon à créer une plus grande cohésion au sein du personnel.

Dans un pays par exemple, face à la sous-représentation des personnes noires ou appartenant à d'autres groupes ethniques minoritaires au sommet de la hiérarchie dans le secteur des médias audiovisuels, un programme de mentorat a été mis sur

pour offrir aux membres de ces groupes le soutien, les encouragements et l'orientation nécessaires pour accéder aux postes les plus élevés. Pendant un an, les participants ont été associés à un mentor qu'ils ont rencontré plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois pour faire le point sur l'état de leur carrière, leurs souhaits de développement professionnel et les moyens de les réaliser. L'objectif du programme était d'aider les employés talentueux participants, à surmonter les obstacles à leur progression, à prendre confiance en eux, à améliorer leurs compétences et à trouver des moyens de faire progresser leur carrière, leurs connaissances et leurs aptitudes professionnelles.

L'observation en milieu professionnel consiste à accompagner et à observer une personne sur son lieu de travail afin de se former ou d'obtenir un aperçu d'un domaine professionnel particulier. En accédant à des possibilités de mentorat ou d'observation en milieu professionnel, les personnes de groupes particulièrement vulnérables peuvent revoir leurs aspirations vers le haut et acquérir les connaissances et la confiance nécessaires pour postuler pour un emploi ou demander une promotion.

Dans le domaine de la justice par exemple, le fait de pouvoir accompagner et observer un juge en exercice pourrait aider les étudiants en droit à en apprendre davantage sur les réalités du métier. Le fait de mieux connaître le rôle et les responsabilités d'un juge pourrait encourager des jeunes que l'idée n'aurait pas effleurés à tenter leur chance dans la magistrature.

Mécanismes de reconnaissance des qualifications

Le paragraphe 5c) de la Recommandation invite les États membres à adopter une législation visant la mise en place de mécanismes nationaux transparents d'évaluation, de certification et de reconnaissance des qualifications. Dans le monde du travail, les groupes relevant du mandat de l'ECRI sont soumis à une discrimination supplémentaire, liée à la reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger. Bien souvent, les membres de ces groupes occupent des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications et rencontrent des obstacles dans leur progression professionnelle. Bien que l'embauche dans un secteur peu rémunéré puisse être considérée comme une porte d'entrée vers de plus hauts niveaux de salaire, c'est rarement le cas dans la pratique. Pour justifier ce sous-emploi, les employeurs avancent que les immigrés ne maîtrisent pas assez bien la langue nationale, alors que beaucoup des emplois refusés aux immigrés ne nécessitent pas une très bonne connaissance de la langue. En raison des difficultés qu'ils rencontrent dans leur recherche d'emploi, les membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI peuvent se trouver contraints d'accepter de faibles salaires. Pour l'ECRI, la sous-utilisation des savoir-faire, des qualifications et de l'expérience de ces travailleurs est un gâchis de talents. Dans certains pays, des projets ont été mis en place pour aider les migrants à faire le bilan de leurs compétences et pour leur offrir un avis et des orientations spécialisés sur la reconnaissance de leurs qualifications. Dans le même temps, des organismes publics spécialisés pourraient échanger des informations d'un pays à l'autre et contribuer à mettre en place des normes appropriées pour juger de l'équivalence des diplômes et des compétences dans différents contextes nationaux. Par exemple, les compétences des Centres nationaux d'information sur la reconnaissance des diplômes⁵ pourraient être élargies pour couvrir également les qualifications non académiques, y compris celles obtenues en dehors de l'Union

⁵ Les Centres nationaux d'information sur la reconnaissance des diplômes et les Centres nationaux d'information sur la reconnaissance et la mobilité académiques ont été créés par la Commission européenne, le Conseil de l'Europe et l'Unesco/CEPES pour faciliter la reconnaissance des diplômes et autres qualifications obtenus à l'étranger.

européenne. Cet élargissement devrait s'accompagner d'une dotation suffisante en ressources et en personnel.

Bonnes pratiques en matière de lutte contre la discrimination et normes concernant l'égalité et la diversité

Le paragraphe 5d) demande d'encourager l'adoption et la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de lutte contre la discrimination et de normes concernant l'égalité et la diversité dans tous les aspects du travail.

L'application de bonnes pratiques en matière d'égalité sur le lieu de travail réduit fortement la probabilité que les employeurs n'exercent une discrimination illicite, et donc se trouvent confrontés à des attaques en justice. Les bonnes pratiques peuvent aussi aider l'employeur à mieux exercer son cœur de métier. Comme plusieurs organisations ont déjà pu le constater, prendre des mesures pour promouvoir l'égalité et la diversité apporte des avantages, notamment :

- une plus grande satisfaction des employés, ce qui aide à attirer de nouveaux collaborateurs et à retenir le personnel existant, et donc à réduire les coûts de recrutement et à augmenter la productivité ;
- une meilleure compréhension de l'expérience des clients ou usagers existants ou potentiels ;
- moins de lacunes au niveau des compétences.

Les États membres peuvent aider les employeurs à mettre en œuvre le principe de l'égalité au sein de leurs effectifs, sur le lieu de travail et envers leurs clients et usagers en finançant la mise en place de groupes de travail sur la diversité sur le lieu de travail, comprenant des activités de formation et de sensibilisation sur la non-discrimination, l'égalité et la gestion de la diversité, et en attirant l'attention des employeurs sur les avantages de la diversité et du multiculturalisme au sein de leur personnel.

Paragraphe 6 de la Recommandation (Discrimination dans l'emploi)

Le paragraphe 6 de la Recommandation invite les États membres à prendre des mesures pour éliminer la discrimination au travail. Le racisme et la discrimination raciale ne sont pas des phénomènes marginaux, et ils ont de nombreux visages : en particulier le harcèlement racial au travail en est un. En période de difficultés économiques, les membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI peuvent être ciblés comme boucs émissaires. Si l'on veut complètement éradiquer le racisme, il faut s'attaquer à ses manifestations, telles que les insultes ou agressions verbales fondées sur l'appartenance ethnique sur le lieu de travail.

Le harcèlement nuit non seulement à la victime, qui peut se trouver incapable d'évoluer ou simplement de travailler correctement, mais à l'atmosphère de travail dans son ensemble. Les employeurs devraient faire clairement savoir à tous les employés, moyennant une circulaire écrite ou d'autres procédures adéquates, que le harcèlement tel que les insultes et autres agressions verbales ou physiques fondées sur l'appartenance ethnique ou d'autres motifs énumérés est interdit. Ils devraient également disposer de procédures et de politiques efficaces et dûment portées à l'attention de leurs employés pour répondre aux plaintes de harcèlement, et former leurs cadres à la façon de repérer un cas de harcèlement et d'y répondre correctement.

Paragraphe 7 de la Recommandation (Mesures positives)

Au paragraphe 7, la Recommandation invite les États membres à tirer pleinement parti des mesures positives évoquées dans les textes juridiques internationaux et européens sur la lutte contre la discrimination. Par mesures positives, on entend des mesures ou stratégies temporaires et proportionnées destinées à remédier aux effets des discriminations passées, à éliminer la discrimination existante et à promouvoir l'égalité des chances. Le paragraphe 7b) demande aux États membres d'adopter une législation autorisant les employeurs à appliquer temporairement des mesures positives spéciales. Les mesures positives peuvent très fortement contribuer à encourager les membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI à entrer dans le monde du travail et à participer à la vie économique, notamment dans les domaines où leur participation est anormalement faible. Parmi les mesures positives utilisées dans les États membres, on peut citer des programmes visant à améliorer l'aptitude à l'emploi des populations vulnérables par des périodes de stage ou d'apprentissage ; l'offre de formations pour adultes dans les quartiers où vivent ces populations, y compris des formations professionnelles ou des mises à niveau pour des secteurs demandant davantage de qualifications ; des bourses ciblées d'études et de recherche dans l'enseignement supérieur ; des cours de langue ou d'alphabétisation gratuits ; la garantie de l'égalité d'accès aux nouvelles technologies, ou encore des programmes de formation (accompagnés de dispositions pour la garde des enfants) destinés aux femmes de populations vulnérables. Les mesures positives visant à améliorer le taux d'emploi des Roms comprennent la mise au point de programmes d'emploi très concrets et offrant une formation flexible, adaptée à leur mode de vie et à leurs besoins spécifiques. Les savoir-faire déjà maîtrisés par les Roms, parfois acquis de manière informelle par l'expérience et la transmission familiale, devraient être pris en compte et officiellement reconnus.

Les mesures positives que peuvent prendre les employeurs comprennent par exemple le fait de publier des offres d'emploi ou des messages promotionnels visant à encourager les membres des groupes relevant du mandat de l'ECRI à postuler, ainsi que de définir des objectifs de recrutement et d'en surveiller la réalisation.

Paragraphe 8 de la Recommandation (Sanctions)

Au paragraphe 8, la Recommandation invite les États membres à veiller à ce que la loi offre aux victimes de discrimination des recours effectifs donnant lieu à des sanctions proportionnées et dissuasives. Dans le même temps, il importe de signaler à tous les employeurs et employés que la discrimination ne sera pas tolérée. Le tribunal compétent devrait notamment pouvoir adresser des recommandations à l'employeur et/ou lui ordonner de modifier ses pratiques dans un délai donné. Le tribunal pourrait ainsi recommander ou ordonner à l'employeur d'adopter une politique favorable à l'égalité, de mettre fin aux pratiques discriminatoires ou de former son personnel à la législation anti-discrimination et aux bonnes pratiques de non-discrimination au travail.

Paragraphe 9 de la Recommandation (Organes spécialisés)

Au paragraphe 9, la Recommandation insiste sur un renforcement du rôle et des pouvoirs des organes spécialisés, tels qu'envisagés dans les Recommandations de politique générale n° 2 et n° 7 de l'ECRI. Les organes spécialisés des différents États membres sont dotés d'un large éventail de compétences en matière de lutte contre la discrimination. Ils peuvent notamment enquêter sur les plaintes de discrimination et, en fonction du résultat de leurs enquêtes, demander des mesures réparatoires. Certains organes spécialisés sont habilités à ouvrir une action en justice dans l'intérêt général ou à intenter une action publique (« actio popularis ») visant à protéger les groupes ou individus dont les droits ont été ou pourraient être violés par une action donnée.

D'autres encore sont habilités à porter plainte devant la juridiction compétente en cas d'annonces, de conventions collectives ou de processus discriminatoires, d'atteintes persistantes à la législation anti-discrimination, de non-observation d'un programme d'égalité adopté ou de non-respect d'une obligation légale en matière d'égalité.

Dans sa Recommandation de politique générale n° 2, l'ECRI reconnaît que « *suivant les traditions juridiques et administratives des pays où ils sont établis, les organes spécialisés peuvent prendre différentes formes. Les rôles et fonctions de ces institutions devraient être remplis par des organes qui peuvent prendre la forme, par exemple, de commissions nationales pour l'égalité raciale, ombudsmen contre la discrimination ethnique, centres/bureaux pour la lutte contre le racisme et pour l'égalité des chances ou autres formes, notamment d'organes avec des objectifs plus larges dans le domaine des droits de l'homme en général* ». Néanmoins, l'ECRI s'inquiète de certaines baisses de budget disproportionnées récemment imposées à des organes nationaux spécialisés. Selon elle, le calcul des besoins budgétaires de ces organes doit absolument tenir compte du rôle crucial qu'ils sont appelés à jouer, en particulier en période de difficultés économiques. Il convient donc de veiller tout particulièrement à ne pas paralyser leurs efforts et saper leur crédibilité en diminuant leur dotation en personnel et leur budget général. L'objectif prépondérant devrait être, au contraire, de préserver toute l'efficacité de ces organes.

Concernant les obligations des pouvoirs publics en matière d'égalité, l'ECRI a déjà préconisé que la loi prévoit des mécanismes efficaces de mise en œuvre, dont l'intervention notamment de l'organe spécialisé national dans l'application par voie juridique des programmes pour l'égalité.

En ce qui concerne la discrimination dans le monde du travail, les organes spécialisés ou les autres institutions similaires devraient avoir les moyens de mener des enquêtes indépendantes, y compris des sondages d'opinion, sur la perception de la discrimination raciale au travail au sein de la population générale ; ces institutions devraient avoir aussi les moyens d'assurer un suivi satisfaisant de la situation de tous les groupes relevant du mandat de l'ECRI dans le monde du travail.

En outre, ces organes devraient être en mesure de mener des enquêtes *ex officio* ou des enquêtes à la demande pour établir si les obligations d'égalité des chances en matière d'emploi ont été violées pour des motifs tels que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique et être en mesure de prendre des décisions sur la base des enquêtes.

Un médiateur pour l'égalité des chances devrait être identifié au sein de l'organisation vers laquelle les gens peuvent se tourner pour obtenir des conseils et un soutien en cas de discrimination. Cette personne doit être bien rodée et bien informée sur les droits de la personne et les options pour atteindre une protection.

Les travailleurs, les victimes de discrimination raciale et les autres parties intéressées devraient être informés du rôle des organes spécialisés à travers des activités de sensibilisation. Il faudrait permettre aux organes spécialisés d'agir pour toucher les publics concernés et d'offrir une assistance indépendante aux victimes de discrimination raciale ou de harcèlement racial pour qu'elles puissent donner suite à leur plainte, notamment en leur fournissant des conseils juridiques, une aide à l'action en justice et une représentation juridique.

Il faudrait aussi habiliter les organes spécialisés à adresser des recommandations aux administrations nationales, régionales et locales, aux pouvoirs publics et aux employeurs. Les organes spécialisés devraient disposer de moyens de suivre les

pratiques des médias, de mener un travail de sensibilisation auprès des associations, syndicats, organisations professionnelles et instances réglementaires du journalisme et de promouvoir les bonnes pratiques dans la formation des journalistes, notamment concernant la couverture des questions « raciales ».

Les organes spécialisés devraient être dotés des ressources suffisantes pour être en mesure de conseiller et d'orienter les employeurs et les pouvoirs publics sur leurs obligations juridiques en matière d'égalité et de prendre des mesures pour faire respecter ces règles. Ces institutions devraient nouer le dialogue avec les groupes relevant du mandat de l'ECRI pour connaître leur expérience, asseoir une confiance mutuelle et développer des méthodes de travail efficaces.

Paragraphe 10 de la Recommandation (Dispositions générales)

La Recommandation aborde au paragraphe 10 diverses mesures de promotion de la non-discrimination dans le monde du travail. Le « contrat type pour l'emploi » peut prendre la forme d'un contrat de travail modèle imposant aux employeurs de respecter des normes antidiscriminatoires minimales et de promouvoir l'égalité et la diversité au travail. Il peut être développé en consultation avec les entreprises et les syndicats. Les codes de conduite offrent des orientations pratiques sur la façon d'appliquer les normes anti-discrimination et de promouvoir l'égalité et la diversité au travail. En les adoptant, les employeurs affirment leur engagement à respecter le principe de non-discrimination. Ces codes facilitent l'autorégulation et peuvent permettre à l'entreprise d'attirer des collaborateurs d'horizons divers.

Outre les systèmes de quotas et d'amendes, les gouvernements peuvent mettre en place des incitations positives pour encourager les employeurs à pratiquer la non-discrimination au travail. Ces incitations peuvent être financières, comme par exemple des réductions d'impôts ou de frais d'assurance pour les employeurs aux effectifs multiculturels ou le financement de programmes de formation. Elles peuvent aussi prendre des formes non pécuniaires, comme la remise de prix ou de certificats reconnaissant les efforts accomplis.

Les gouvernements peuvent aussi publier des études sur des exemples concrets d'employés d'origine étrangère qui représentent un apport positif pour une entreprise ayant des échanges commerciaux avec le pays en question. Cela aidera à mettre en valeur les avantages liés à l'embauche de personnes bénéficiant d'une connaissance de la culture, de la langue et du réseau du pays des partenaires commerciaux étrangers.

