



FORMATION A LA DIVERSITÉ pour les migrants



Nicosie, Décembre 2018

© programme élaboré par Andriana Kossiva pour KISA, dans le cadre du projet MigrAID, novembre 2018 pour la version anglaise définitive

Version française traduite par Mathias Guivarch (iriv conseil)
sous la coordination de dr Bénédicte Halba (iriv conseil), Paris, Décembre 2018 (version française)

Le projet MiGRAID est soutenu par Erasmus+ et coordonné par l'Institut du travail à Chypre de la Fédération panchypriote du travail (INEK-PEO) en collaboration avec les organisations suivantes :

Action pour l'égalité, le soutien, l'antiracisme (KISA), Chypre

Confédération générale des travailleurs grecs (INE/GSEE), Grèce

Institut des petites entreprises de la Confédération générale des industriels et commerçants de Grèce AE (IME/GSEVEE), Grèce

Universita Delgi Studi di Milano (UMIL), Italie

Enaip Veneto Impresa Sociale (ENaip Veneto I.S.), Italie

Iriv Conseil, France

Videnscenter for Integration, Danemark

Clause de non-responsabilité

Le projet est financé par le programme Erasmus+ et la Fondation pour la gestion des programmes européens d'éducation et de formation tout au long de la vie de Chypre (IDEP).

Le contenu de ce manuel relève de la seule responsabilité des auteurs.

Le contenu de cette publication peut être cité ou reproduit, à condition que la source de l'information soit mentionnée.

Les informations et points de vue exposés dans ce programme de formation, dans le cadre des projets Erasmus+ et MIGRAID « sensibilisation des partenaires sociaux envers la diversité ethnique dans PME », sont ceux de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion officielle de l'UE. Ni les institutions ou organes de l'UE ni aucune personne agissant en leur nom ne peuvent être tenus responsables de l'utilisation qui peut être faite des informations qu'ils contiennent.

Introduction

Contexte

Ce manuel est un résultat du projet « Éduquer les partenaires sociaux à la diversité ethnique dans les petites et moyennes entreprises » (MigrAID). Ce projet porte sur la diversité ethnique sur le lieu de travail. Il propose des programmes de formation à la diversité dans le secteur des petites et moyennes entreprises (PME) et des partenaires sociaux afin de faciliter l'intégration des travailleurs migrants. Il comporte deux études de recherche innovantes et des programmes d'éducation et de formation professionnelle (EFP) en particulier pour les partenaires sociaux et les communautés migrantes. Les thèmes abordés sont : la diversité ethnique, l'inclusion, la diversité sur le lieu de travail, la lutte contre l'inégalité, les discriminations et la résolution des conflits. L'objectif principal du MigrAID est de renforcer les qualifications et les compétences des syndicalistes, des employeurs et des migrants. Grâce à l'éducation informelle, le projet entend mieux préparer les publics concernés pour faire face aux défis du marché du travail. En particulier est proposé le développement d'outils numériques pour l'apprentissage, la mise en place de programmes sectoriels de l'éducation et la formation professionnelle (EFP), la sensibilisation des employeurs à la diversité ethnique, le développement de collaboration entre institutions et individus travaillant sur les migrations et l'échange de savoir-faire et d'expériences.

Objet du manuel

Il fournit une documentation et une description étape par étape sur la manière d'organiser un atelier pour les migrants sur la diversité en général, en mettant l'accent sur la diversité et l'emploi, en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME). Il sera utilisé pour enrichir les connaissances et les aptitudes des migrants dans le pays d'accueil afin de favoriser leur intégration sociale et professionnelle. La formation porte sur les droits du travail et les droits sociaux des migrants dans les pays européens, les caractéristiques du marché du travail dans chaque pays participant au projet, les procédures de permis de travail, l'asile et la résolution des conflits. En outre, elle propose : des conseils juridiques et sociaux, une information sur la défense des droits, les droits du travail et les caractéristiques du marché du travail, la revalorisation des qualifications, les organismes consultatifs et autres réseaux de soutien.

L'association chypriote KISA, a réalisé ce manuel qui constitue la structure du programme de formation qui est basée sur l'expertise des partenaires, la recherche, et les résultats obtenus lors de la recherche comparative (O1) avec des contributions de tous les pays.

Le manuel répond aux besoins suivants :

1. Identifier les éléments clefs du public cible, ses besoins de formation, ses compétences et ses connaissances.
2. Répondre aux besoins identifiés de l'auditoire, en se basant sur ses compétences et les connaissances existantes, tout en élargissant les deux.

3. Choisir des méthodes et des techniques de formation efficaces (activités, dépliants, diaporamas, théorie, etc.)

Public ciblé

Les principaux bénéficiaires du manuel sont les migrants dans les pays d'accueil. Ce manuel ne couvre pas les besoins spécifiques des demandeurs d'asile, en raison de leurs particularités dans les systèmes législatifs nationaux. Il s'agit donc de mettre en œuvre deux formations :

- l'une pour les migrants qui séjournent depuis longtemps dans le pays d'accueil et/ou les migrants syndiqués et/ou les migrants actifs dans leur communauté et/ou actifs dans les questions d'intégration sur le lieu de travail ;
- et l'autre pour les migrants qui n'ont pas cette expérience et/ou les nouveaux arrivants.

Principes méthodologiques de la formation

Ce manuel souhaite être :

- **interactif** : méthode la plus efficace d'apprentissage des adultes, les sessions de formation interactives et participatives produisent plus de résultats et les adultes apprennent mieux lorsqu'ils interagissent. Les gens apprennent en entendant, en voyant, en regardant, en expérimentant, en communiquant.
- **motivant** : la motivation joue un rôle clef dans l'apprentissage. Le but est d'aider les participants à développer leurs connaissances et leurs compétences, à démontrer les avantages de la diversité dans la société et en particulier sur le lieu de travail, à motiver les migrants en leur donnant les moyens d'accepter et de tirer profit de leur propre diversité ainsi que celle des autres.
- **Inclusif** : une formation est plus efficace grâce à l'engagement actif des participants en recourant à des exemples, des discussions et des études de cas, au cours desquels tous les participants sont en mesure d'appliquer les connaissances théoriques dans la pratique. Ceux-ci peuvent également être des instruments utiles pour les formateurs afin de vérifier la compréhension et les connaissances acquises par les participants au cours de la formation. Il est important d'assurer une participation active de tous les participants à la formation et ces outils peuvent les aider à le faire ainsi qu'à évaluer les résultats de la formation.
- **Fondé sur les droits humains** : la connaissance et le respect des droits humains, l'anti-discrimination, l'égalité et le respect de la diversité sont essentiels au développement personnel, au progrès d'une société et à la croissance des entreprises.
- **Adaptable et flexible** : le manuel doit être adapté aux besoins locaux, en particulier son contenu, car dans chaque pays/zone, il existe des différences concernant le cadre juridique, les politiques et les pratiques (notamment le statut des migrants). Il doit également être adapté aux besoins spécifiques des migrants dans chaque pays.

Structure de la formation

Ce manuel a été élaboré pour une formation de 6-7 heures, comprenant également du matériel supplémentaire que les formateurs peuvent utiliser s'ils veulent donner des formations plus longues (jusqu'à 20 heures). Il est conseillé aux formateurs de suivre l'ordre du programme, car il est conçu de telle façon que chaque section prépare le terrain pour la suivante. De plus, le programme d'études est conçu pour être dispensé idéalement dans le cadre d'une seule formation. Chaque section du programme d'études peut aussi être dispensée de façon indépendante. Chaque partie du programme contient des **modules thématiques** et chaque module comprend des **instructions pour les formateurs, des suggestions d'activités, des documents à distribuer** (le cas échéant), **des notes pour les formateurs, des conseils pour les formateurs** (le cas échéant) et **des diaporamas** (annexe). La section « **Instructions pour les formateurs** » comprend des informations conceptuelles, méthodologiques et pratiques pour aider les formateurs à mener à bien les activités proposées et, en général, à dispenser la formation. Les **annexes du manuel** fournissent du contenu sous forme de documents, utiles pour les objectifs d'apprentissage, que les formateurs peuvent distribuer aux participants.

Activités et études de cas

Chaque module contient des activités (dont des études de cas) que les formateurs peuvent réaliser pour une formation interactive. Les formateurs reçoivent des instructions sur le type et le nombre d'activités à mettre en œuvre, en fonction de la durée de la formation (7 heures ou plus), des antécédents et des besoins des participants. S'ils sont des migrants nouvellement arrivés, des migrants sans expérience, des migrants qui résident depuis longtemps dans le pays hôte et/ou des migrants qui sont des syndicalisés et/ou des migrants actifs dans leur communauté et/ou autrement dans des questions d'intégration au travail.

Préparation à la prestation de la formation

Les formateurs doivent adapter le contenu de ce manuel en fonction des conditions particulières du pays/lieu où la formation a lieu. Les formateurs doivent bien connaître le contexte national/local et se familiariser avec les évolutions les plus récentes. Une telle connaissance du contexte spécifique des participants permettra aux formateurs de :

- Offrir une formation adaptée au contexte et, par conséquent, à l'objet de la formation.
- Maintenir l'intérêt des participants.
- Améliorer leur crédibilité et la renforcer.

Evaluation

Chaque formation doit se terminer par une évaluation, dans le but de mesurer son efficacité et son impact. Elle comporte :

- des données sur les réactions des participants et des retours d'information de leur part, en particulier en ce qui concerne l'apprentissage.
- Une comparaison entre les résultats anticipés et les résultats réels.
- les points à améliorer.

Ces évaluations peuvent reposer sur les commentaires et réactions formulés oralement par les participants, l'observation par les formateurs et les questionnaires. À la fin de chaque formation, les formateurs distribuent des questionnaires à faire remplir par les participants, afin d'avoir une évaluation concrète. Les documents à distribuer à la fin de ce manuel peuvent être utilisés comme exemples.

Modalités pratiques

Temps- Le programme de ce manuel est conçu pour une formation de 7 heures, qui peut être dispensée en une session d'une journée, avec deux pauses de 15 minutes et une pause déjeuner. Ce manuel fournit également des informations complémentaires que les formateurs peuvent utiliser pour des formations allant jusqu'à 20 heures. Il est conseillé aux formateurs d'être flexibles sur leur emploi du temps. Si la discussion est animée au point que les participants soient en plein apprentissage, car ils apprécient l'échange, alors les formateurs peuvent consacrer plus de temps et ajuster les autres parties de la session. Il est plus important de répondre aux questions, de clarifier les informations et de laisser le temps aux participants de s'exprimer que de s'en tenir strictement au programme.

Conseils généraux- Le thème de cette formation est assez sensible et les participants peuvent exprimer ou avoir l'impression que les questions abordées ne sont pas importantes et/ou ne sont pas réelles. En outre, certains participants peuvent avoir et/ou exprimer leurs propres préjugés à l'égard des groupes socialement défavorisés. « Les astuces pour les formateurs », incluses dans chaque module, peuvent être utiles pour aborder les difficultés survenant au cours de la formation, y compris les questions difficiles et les réponses pertinentes ainsi que les conseils et informations qui peuvent être utilisés pour répondre aux questions, doutes et remarques des participants de façon positive et constructive. Il est recommandé que chaque session de formation soit dispensée par deux formateurs, qui coopéreront entre eux, en combinant leurs points de vue, pour obtenir les meilleurs résultats. Les histoires personnelles sont de puissants outils d'apprentissage. Les formateurs sont fortement encouragés à utiliser leurs propres histoires/expériences personnelles, le cas échéant, et à encourager les participants à partager leurs propres histoires. Il est conseillé aux formateurs de prendre en considération ce que disent les participants et ce qu'ils ne disent pas et d'en tirer profit. Analyser ce qui n'est pas dit explicitement est important. Les formateurs sont encouragés à le faire de manière appropriée.

Support pédagogique important - Ce manuel, les annexes et les documents à distribuer. Cependant, les formateurs sont fortement encouragés à préparer davantage de supports, en particulier des supports spécifiques au contexte national/local et à se préparer pour la session de formation.

Équipement et fournitures- Il est conseillé d'organiser les séances de formation dans une grande salle confortable. Les participants doivent s'asseoir sur des chaises disposées en forme de U/en

cercle ouvert et les formateurs font leurs présentations à l'extrémité ouverte du cercle en forme de U/en cercle. Un tableau avec les fournitures et l'équipement suivant doit être disponible : projecteur pour le diaporama ; ordinateur et écran, tableaux de papier et feuilles ; crayons/stylos (un pour chaque participant) ; papier pour des badges ; marqueurs multicolores ; cartes vierges ou petits papiers ; rubans adhésifs ; rubans double-face ; carnets (un pour chaque participant) . Il est conseillé de placer une autre table dans un endroit séparé de la pièce (à l'arrière ou sur le côté de la pièce) pour les rafraîchissements.

Préparatifs avant l'atelier- Le jour de la formation, les formateurs doivent arriver au moins 60 minutes à l'avance pour : aménager la salle , mettre en place l'équipement, apporter et organiser le ravitaillement, s'assurer du bon fonctionnement de l'équipement, s'assurer que les rafraîchissements et la nourriture sont livrés.

Dépliants- Les documents sont disponibles dans les modules. Sauf indication contraire, les photocopiés doivent être distribués à la fin de la formation, afin d'éviter que les participants ne soient distraits.

Vocabulaire et définitions - Les définitions utilisées dans ce manuel décrivent les législations nationales, européennes et internationales et plus important encore, une approche fondée sur les droits, en s'appuyant sur les termes avec lesquels les militants et les groupes organisés se définissent. Le terme « race », sans fondement scientifique lorsqu'il est appliqué à l'humanité, est également utilisé dans ce contexte.

Fin de la formation- Les formateurs doivent être prêts à fournir des ressources supplémentaires aux participants qui souhaitent en savoir plus sur des problèmes pertinents. Ces documents sont présentés dans la section « Documents supplémentaires » à la fin de ce manuel.

Structure

Durée totale : environ 7 heures

MODULE 1 : INTRODUCTIONS ET RÈGLES DE BASE

Temps : 15 minutes

Objectifs :

- rencontre des formateurs avec les participants.
- règles de base posées
- objectifs de la session décrits.
- attentes et objectifs du groupe définis.

MODULE 2 : COMPRENDRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS

Temps : 20 minutes

Objectifs :

- Stéréotypes, préjugés, biais, idées préconçues : quels sont-ils et en quoi sont-ils différents ?
- Définir les stéréotypes, les préjugés, les idées préconçues et les préjugés.
- Sensibiliser les participants aux conséquences des stéréotypes et des préjugés sur la vie des gens et aux répercussions qu'ils génèrent sur leur comportement personnel et professionnel.
- Encourager les participants à identifier et à affronter leurs propres stéréotypes et préjugés.
- Montrer en quoi les stéréotypes et les préjugés peuvent nuire à leur travail.

MODULE 3 : COMPRENDRE LA DIVERSITÉ

Temps : 1 heure

Objectifs :

- Encourager les participants à explorer la diversité de leurs propres identités afin de reconnaître les multiples aspects de « l'identité » et les diverses significations attribuées à ces aspects, tant pour nous-mêmes que pour les autres.
- Encourager les participants à explorer leurs privilèges et leurs vulnérabilités et à les reconnaître.
- Définir la diversité.
- Présenter aux participants un ensemble de questions relatives à la diversité en fonction de la race, de l'origine ethnique, du sexe, de la sexualité, du handicap, de la religion et de la classe sociale.
- Explorer les types de discrimination auxquels les groupes défavorisés peuvent être confrontés.
- Démontrer l'importance de favoriser la compréhension et le respect de la diversité.
- Introduire la diversité dans le milieu professionnel et comprendre ses effets positifs sur le travail.

MODULE 4 : DISCRIMINATION

Temps : 30 minutes

Objectifs :

- Définir discrimination.
- Expliquer la différence entre discrimination et préjugé.

- Fournir aux participants les outils nécessaires pour identifier les incidents de discrimination.
- Sensibiliser les participants aux séquelles que peut provoquer la discrimination sur la vie des personnes : au niveau social et économique et sur le plan de la marginalisation.
- Montrer en quoi la discrimination affecte négativement le travail, tant au niveau des victimes qu'à celui des auteurs des faits.

MODULE 5 : DIVERSITÉ ET ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Temps : 1 heure

Objectifs :

- Expliquer l'importance de la diversité sur le marché du travail.
- Expliquer l'importance de la diversité dans le monde des affaires.
- Expliquer l'importance de la diversité pour
 - la composition du personnel
 - la composition de l'équipe de direction
 - les relations professionnelles
 - la direction générale
 - la compréhension du marché — la clientèle — la consommation et ses besoins
- Présenter la spécificité et les caractéristiques des PME.
- Présenter les avantages et les défis de la diversité dans les PME.

MODULE 6 : CADRE JURIDIQUE

Temps : 40 minutes

Objectifs :

- Présenter le cadre juridique national/local, européen et international protégeant la diversité et luttant contre la discrimination.
- Mettre l'accent sur la législation nationale/locale spécifique et sa mise en œuvre.
- Présenter les obligations légales des employeurs en matière de protection de la diversité et de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail.

MODULE 7 : PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

Temps : 30 minutes

Objectifs :

- Sensibiliser les participants aux comportements respectueux et tolérants.
- Décrire l'empathie.
- Promouvoir des attitudes favorables à la diversité.
- Former les participants sur la façon de parler aux autres de la diversité.
- Enseigner aux participants de nouvelles compétences afin qu'ils puissent fonctionner efficacement dans un environnement diversifié et complexe, y compris le milieu de travail.
- Apprendre aux participants à exercer leur responsabilité personnelle et collective dans le respect de la diversité.

MODULE 8 : RELATIONS DE TRAVAIL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DIVERSITÉ

Temps : 1 heure

Objectifs :

- Faire une introduction les relations de travail et leur réglementation dans un contexte national/local.
- Faire connaître les relations de travail et la négociation dans les PME.
- Comment et pourquoi promouvoir la diversité dans les relations de travail et les mécanismes de négociation collective ?
- Comment utiliser la diversité pour renforcer et protéger les droits des travailleurs migrants ?
- Diversité et syndicalisme.

MODULE 9 : FAIRE FACE À LA DISCRIMINATION ET LA SIGNALER

Temps : 1 heure

Objectifs :

- Donner aux participants les moyens de savoir s'ils ont été victimes de discrimination.
- Donner aux participants les moyens de répondre à la discrimination, y compris de la signaler – présenter les outils/mécanismes disponibles et pertinents.
- Comment réagir face à la discrimination sur le lieu de travail et comment la signaler — Présentation des outils et mécanismes disponibles.
- Sensibiliser aux obstacles auxquels se heurtent les victimes lorsqu'elles signalent des cas de discrimination en général et sur le lieu de travail en particulier.
- Présenter comment surmonter les obstacles.
- Sensibiliser les participants à leur rôle lorsqu'une plainte pour discrimination est déposée.

MODULE 10 : RECAPITULATIF

Temps : 30 minutes

Objectifs :

- Résumé des principaux concepts.
- Résumé des moyens pour identifier la discrimination.
- Résumer l'importance de la diversité.
- Évaluer la compréhension des concepts présentés par les participants.
- Clarifier tout concept mal compris.

MODULE 11 : ÉVALUATIONS ET CONCLUSIONS

Temps : 15 minutes

Objectifs :

- Demander aux participants de remplir des évaluations.
- Examiner les attentes et vérifier si elles ont été satisfaites.

MODULE 1 : INTRODUCTIONS, OBJECTIFS ET RÈGLES DE BASE

Temps : 15 minutes

Objectifs :

- rencontre des formateurs avec les participants.
- introduction des règles de base.
- description des objectifs de la session.
- Définition des attentes et des objectifs du groupe.

Première partie : Introduction

Temps : 5 minutes

Matériels : Chemises avec agendas, cahiers et stylos pour les participants
Marqueurs
Liste des participants

INSTRUCTIONS

1. Les formateurs font signer la liste des participants
2. Les formateurs demandent à tous de préparer un badge avec une feuille de papier pliée et un marqueur et de le placer devant eux.
3. Les formateurs se présentent et décrivent brièvement leurs parcours et leur expérience, en se concentrant sur leur rôle d'animateurs afin d'établir leur crédibilité comme animateurs d'ateliers.
4. Les formateurs demandent aux participants de se présenter en communiquant quelque chose d'intéressant à leur sujet - par exemple : d'où viennent-ils, leurs antécédents, leur expérience sur le sujet, quelque chose dont ils sont fiers, toute information personnelle qu'ils veulent partager avec le groupe.

Astuces pour les formateurs : les présentations doivent être brèves et ne pas mettre l'accent uniquement sur les réussites

Activités suggérées

Les activités suivantes peuvent remplacer l'étape 3, surtout dans une version prolongée de cette formation. Personne n'est obligé de répondre à une question avec laquelle ils ne se sentent pas à l'aise de parler. A tout moment, ils ont le droit de sauter une question et de passer à la suivante. Les formateurs sont encouragés à participer aux activités, surtout s'il y a un nombre impair de participants, afin de s'assurer que tout le monde a un partenaire.

Activité A

- a. Les formateurs demandent aux participants de se mettre par deux et de se présenter les uns aux autres. Lors de cette étape, les participants doivent se présenter et échanger quelque chose d'intéressant à leur sujet (par exemple, leur origine, leur expérience, leur

expérience sur le sujet, quelque chose dont ils sont fiers ou tout renseignement personnel qu'ils veulent partager avec le groupe).

b. Les formateurs demandent à chaque paire de se présenter au reste du groupe.

Activité B

- a. Les formateurs demandent à chacun de prendre les numéros 1 et 2 à tour de rôle. Ceux qui ont le numéro 1 prennent leur chaise et forment un cercle au centre de la pièce, assis vers l'extérieur. Ceux qui ont le numéro 2 prennent leur chaise et forment un cercle autour du premier cercle, assis vers l'intérieur. Tout le monde est assis en face de quelqu'un d'autre.
- b. Les formateurs posent une question en 3 à 5 tours pour que les paires en discutent. Une question est posée à chaque tour. Les binômes peuvent disposer de 5 à 10 minutes pour discuter de chaque question.
- c. Les formateurs demandent à chacun de présenter son binôme au groupe, en se concentrant sur les choses les plus importantes apprises au cours de la conversation qui a précédé

Exemples de questions pour les activités

- Quels sont votre nom et prénom ?
- Quelle est votre profession ?
- D'où venez-vous ?
- Quelles langues parlez-vous ?
- Avez-vous un modèle ? Si oui, qui ? Et pourquoi ?
- Discuter de quelque chose de sa vie dont on est fier, professionnellement ou personnellement.
- Partager un souvenir important de sa vie avec son binôme.
- Vous êtes-vous déjà senti(e) différent(e) ? Comment ?
- Parler d'une expérience positive avec la diversité.

Deuxième partie : Clarifier les objectifs et les attentes

Temps : 5 minutes

Matériels : Tableau à feuilles et marqueurs ou Cartes/papier et stylos
Projecteur

Diaporama : Objectifs de l'atelier (diapositive - 1.1)

INSTRUCTIONS

5. Les formateurs présentent le diaporama « Objectifs de l'atelier » et l'expliquent, en précisant qu'il s'agit d'un processus d'apprentissage participatif pour tous et que les participants doivent y participer activement et pas seulement écouter.
6. Les formateurs demandent aux participants de partager leurs propres attentes par rapport à cette formation en répondant à la question « qu'attendez-vous de cette formation ? Quel genre d'information, de compétences et de conseils espérez-vous en tirer ? »

Ou

les formateurs distribuent une carte/un papier à chaque participant et demandent aux participants de répondre à la question « Qu'attendez-vous de cette formation ? Quel genre d'information, de compétences et de conseils espérez-vous en tirer ? » Les réponses seront anonymes.

Les formateurs répondent aussi à la question.

7. Les formateurs prennent les réponses et les écrivent sur le tableau

Ou

Les formateurs demandent aux participants d'afficher leurs réponses sur le mur, le tableau à feuilles mobiles ou le tableau blanc.

8. Les formateurs informent les participants que leurs réponses, c'est-à-dire leurs attentes, resteront affichées sur le tableau jusqu'à la fin de la formation, et qu'à la fin, ils reviendront les voir et les compareront avec ce qui aura été discuté et abordé.

Troisième partie : Établissement de règles de base

Temps : 5 minutes

Matériels : Tableau à feuilles et marqueurs
Projecteur

Diaporama : Objectifs de l'atelier (diapositive 1.2)

INSTRUCTIONS

Les formateurs soulignent l'importance de créer un environnement de confiance, que ce soit sur le lieu de travail ou dans tout autre espace social, et que cette session de formation est l'occasion de donner l'exemple et de le mettre en œuvre. Les formateurs expliquent que dans cette session de formation, comme dans tout autre espace social/de travail, tout le monde et chacun est responsable de favoriser un espace sûr pour tous.

Les formateurs rappellent que pour créer et maintenir un espace sûr, les règles de base sont très importantes. Les formateurs invitent les participants à établir ensemble les règles de base de la session de formation.

Les formateurs demandent aux participants de suggérer des règles de base qu'ils écrivent sur le tableau à feuilles mobiles, puis prennent les feuilles et les affichent sur le mur ou au tableau.

Les formateurs informent les participants que les règles de base seront respectées tout au long de la session de formation et que le groupe s'y reportera si nécessaire. Il est important que tous, formateurs et participants, soient à l'aise avec les règles et s'engagent à les respecter.

Astuces pour les formateurs : les participants peuvent hésiter à proposer des règles de base ou n'avoir aucune expérience dans ce domaine. Il est fortement recommandé que vous ayez déjà quelques règles de base.

Notes pour les formateurs

Règles de base suggérées :

- respect : tout le monde doit être respecté, même lorsqu'une personne exprime une opinion différente avec laquelle certains peuvent être en désaccord.
- écoute sans interrompre : tout le monde doit écouter avec attention l'autre, respecter chaque avis présent sans interrompre qui que ce soit.
- confidentialité : partager une expérience est très important, mais protéger ses données personnelles l'est tout autant. Chacun doit respecter la vie privée des participants lors des conversations tenues en dehors des sessions de formation. Ils peuvent échanger sur les expériences, mais en aucun cas ne dévoiler des noms et doivent éviter de révéler des informations futiles qui pourraient trahir l'identité de la personne.
- empathie : chacun devrait essayer de se mettre dans la peau des autres.
- langue de communication : les gens peuvent s'exprimer dans leur propre langue avec des interprètes : les formateurs doivent expliquer que toutes les langues sont égales. Les formateurs doivent également expliquer que lorsqu'une personne s'exprime dans sa propre langue, ils se sentent plus à l'aise, peuvent mieux s'exprimer et se sentent beaucoup moins stressés.
- Pas de discours haineux : les participants doivent prohiber toute parole haineuse. Si tel est le cas, les formateurs donnent une définition du discours de haine. (diapositive 1.2)

MODULE 2 : COMPRENDRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS

Temps : 20 minutes

Objectifs :

- Stéréotypes, préjugés, idées préconçues, biais : quels sont-ils et en quoi sont-ils différents ?
- Définir les stéréotypes, les préjugés, les idées préconçues et les biais.
- Sensibiliser les participants aux conséquences des stéréotypes et des préjugés sur la vie d'autrui et à la façon dont ils affectent la vie personnelle et professionnelle.
- Encourager les participants à identifier et à affronter leurs propres stéréotypes et préjugés.
- Montrer comment les stéréotypes et les préjugés peuvent affecter négativement leur travail.

Matériels : Projecteur
Diaporama - diapositive -2.1

INSTRUCTIONS

1. Les formateurs demandent aux participants d'expliquer comment ils perçoivent les concepts de stéréotypes, de préjugés, d'idées préconçues et de préjugés et en quoi ils sont différents.
2. Les formateurs montrent la diapositive, la lisent et l'expliquent, ainsi que les différences entre les termes.
3. Les formateurs discutent des stéréotypes et des préjugés et comment ils affectent nos vies et nos communautés.
4. Les formateurs sont encouragés à utiliser les activités ci-dessous - en fonction de leur temps, ils mettent en œuvre une version plus ou moins longue, et de ce qu'ils trouvent utile pour le groupe, en prenant également en considération si le groupe est constitué de migrants nouvellement arrivés ou s'il a déjà vécu dans le pays plus ou moins longtemps. Pour la version actuelle de la formation de 7 heures, il est recommandé de n'utiliser qu'une seule activité. Les activités B, C et E sont recommandées pour les migrants nouvellement arrivés ou ceux qui ne sont pas arrivés dans le pays depuis peu. Pour les migrants qui séjournent depuis longtemps dans le pays d'accueil et/ou les migrants syndiqués et/ou les migrants actifs au sein de leur communauté et/ou actifs dans les questions d'intégration sur le lieu de travail, les activités A & D sont également recommandées.
5. Les formateurs concluent que les stéréotypes peuvent mener des personnes à la discrimination et générer des crimes de haine.

Notes pour les formateurs

Les biais, les idées préconçues, les préjugés et les stéréotypes ne sont pas toujours intentionnels. Les personnes qui en sont responsables peuvent ne pas en être conscientes et pourtant, elles affectent leurs jugements/comportements envers une ou plusieurs autres personne(s). Les biais, les idées préconçues, les préjugés et les stéréotypes peuvent être positifs ou négatifs, mais ils évoquent généralement des sentiments, des opinions, des jugements ou des croyances négatives.

Les stéréotypes peuvent changer lorsque les informations sur un groupe changent. Les stéréotypes se recyclent : ce qui était un stéréotype pour un groupe spécifique peut devenir plus tard un stéréotype pour un autre groupe.

La différence entre les préjugés et les stéréotypes est qu'un préjugé est une préférence personnelle, qu'il s'agisse d'une préférence ou d'une aversion, qui influence la capacité de la personne à être objectif, alors qu'un stéréotype est une idée préconçue, qui attribue certains traits généraux à tous les membres d'un groupe donné.

Les termes « biais » et « préjugés » sont souvent utilisés de façon interchangeable. Pourtant, les préjugés sont un cas extrême de partialité.

Les gens peuvent percevoir les éléments de notre environnement grâce à leurs sens, en recueillant des données, et ils les traitent à travers leurs expériences passées, leur éducation et leurs coutumes culturelles afin d'en tirer des conclusions. Les perceptions peuvent être justes ou non fondées. Les perceptions peuvent mener à des suppositions au sujet d'un groupe particulier de personnes et de ses membres. Ces hypothèses peuvent être fondées sur l'expérience réelle de la personne avec un ou plusieurs membres de ce groupe. Parfois, de telles perceptions peuvent être vraies, mais pas toujours.

Tout le monde a des stéréotypes. Il est impossible de grandir dans nos sociétés sans stéréotypes. Ils sont renforcés, entre autres, par la médiatisation, le cinéma, la publicité, les articles de presse, les politiques. Discutez de la façon dont les médias dépeignent ou réduisent au silence les hommes et les femmes, les personnes LGBTQ+, les personnes handicapées, les migrants, les réfugiés, ou autres groupes socialement défavorisés. Par exemple, lorsque les médias dépeignent les migrants et les réfugiés comme de simples personnes pauvres, qui cherchent désespérément à atteindre l'Europe, les citoyens européens donnent l'impression que les migrants n'ont rien à apporter à la société et au développement économique de leur pays. Ou, quand les politiciens et les médias parlent des réfugiés comme de « migrants illégaux », ils les déshumanisent aux yeux du public. Ou, lorsque les femmes sont le plus souvent représentées dans les publicités pour des produits de nettoyage en tant que personnes qui font le ménage, les gens associent les femmes au nettoyage.

Il est important de souligner que nous avons tous des préjugés inconscients, des idées préconçues et des stéréotypes. C'est parce que les gens ont tendance à catégoriser afin de comprendre et d'expliquer leur environnement — c'est ainsi que notre esprit fonctionne. Cela ne fait pas de nous de mauvaises personnes, juste des humains. En même temps, nous avons tous la responsabilité de tenir compte de nos préjugés, de nos idées préconçues et de nos stéréotypes afin d'être objectifs et justes et de contribuer à une société équitable. Il est important que les préjugés, les biais et les stéréotypes inconscients ne soient pas normalisés à travers la formation, qui doit montrer clairement l'importance et la responsabilité de chacun à gérer ses propres biais, préjugés et stéréotypes inconscients.

Activité A – Nos propres stéréotypes

Temps : 10-20 minutes

Matériels : Tableau de papier
Marqueurs

INSTRUCTIONS

1. Les formateurs écrivent sur le tableau de papier ce qui suit

Aventurier

Délicat

Émotionnel

Agressif

Infirmier

Fort

Jaloux

Attentionné

Rationnel

Égoïste/égocentrique

Patient

Impatient

Plombier

Intelligent

Ouvrier du bâtiment

Autoritaire

Technicien de surface

Faible

Timide

Doux

Mécanicien

Dynamique

Dépendante

Couturier

Sensible

Indulgent

Demander aux participants de dire pour chacun d'eux s'il s'agit d'une femme ou d'un homme.

2. Les formateurs créent une colonne avec les adjectifs attribués aux femmes et une autre avec ceux attribués aux hommes.
3. Les formateurs discutent avec le groupe des raisons pour lesquelles nous attribuons certaines caractéristiques aux femmes et d'autres aux hommes.

Notes pour les formateurs

Par la socialisation, nous apprenons à associer certaines caractéristiques à certains groupes de personnes. La force, l'agressivité et les compétences pratiques sont généralement associées aux hommes, tandis que la sensibilité, l'émotivité et la faiblesse sont généralement associées aux femmes. De telles associations sont si fortement ancrées dans nos esprits qu'elles affectent tous les aspects de notre vie, y compris nos rôles, nos attitudes, nos responsabilités, nos comportements, nos prises de décisions, nos personnalités, notre identité et nos professions. De telles associations sont souvent utilisées pour justifier la discrimination. De plus, ces associations deviennent elles-mêmes des normes culturelles et font taire tout ce qui est en dehors de la norme et de la binarité de genre, conduisant les personnes qui ne s'identifient pas au binaire de genre à l'invisibilité et à l'exclusion complète. Comprendre que les caractéristiques que nous attribuons à quelqu'un sur la base de son sexe, bien qu'elles soient considérées comme « naturelles » sont en fait des constructions sociales, et qu'elles peuvent donc être changées/elles ne sont pas absolues, et il est important de le souligner pour être objectif dans nos jugements et être équitable.

Activité B – Études de cas

Temps : 15-20 minutes

Matériels : Tableau de papier
Marqueurs
Polycopié 2.1
Carnet
Stylos

INSTRUCTIONS

1. Les formateurs demandent au groupe de former des binômes/groupes de 3-4 personnes.
2. Les formateurs distribuent le polycopié 2.1 aux binômes/groupes.
3. Les formateurs demandent aux participants de lire le polycopié avec leurs binômes/groupes et de discuter des points suivants :
 - Le comportement de George.
 - La réaction de Marie.
 - Les sentiments d'Olga.
 - Ce qu'ils pensent de la relation entre Marie et Olga après l'incident. L'incident pourrait-il affecter leur relation ?
 - George pourrait-il apprendre quelque chose après cet incident ?
 - Invitez les binômes/groupes à discuter s'ils ont été confrontés à des incidents similaires dans leur vie, ce qui s'est passé, comment ils ont (ré) agi et ce qu'ils ont ressenti.
4. Les formateurs demandent aux binômes/groupes de présenter leurs résultats.
5. Les formateurs discutent des observations et de leurs propres perspectives :

- Expliquer que, chez toutes les personnes, les préjugés et les idées préconçues des expériences passées forment un modèle sous-jacent, sur lequel se fondent les (ré) actions, les opinions et les comportements.
- Mettre l'accent sur la façon dont les préjugés et les stéréotypes peuvent influencer sur leurs jugements.
- Mettre l'accent sur le fait que les suppositions peuvent avoir un effet négatif et entraver leurs relations et leur vie ainsi que la vie des autres personnes.

Polycopié

George est français. Il est également informaticien professionnel et travaille pour une société de communication. Il est marié à Marie, qui travaille dans la même entreprise. Le week-end, George joue au foot. George s'identifie et s'associe à d'autres professionnels de l'informatique, à ses collègues de l'entreprise pour laquelle il travaille et à d'autres personnes qui jouent au football, tous sont des hommes typiquement français. George pense que les Français ont les meilleures qualités. George aime aussi les Espagnols, les Italiens, les Anglais et les Allemands. George a étudié au Royaume-Uni et il a des collègues britanniques et italiens. Il a aussi des amis du football espagnols et allemands.

Marie a une amie, Olga, qui vient d'Ukraine. Olga travaille comme vendeuse et est mère célibataire. Parfois, Marie invite Olga chez elle pour prendre un café, surtout les fins de semaine où George joue habituellement au soccer. George n'aime pas Olga. George croit que les Européens de l'Est et surtout les femmes d'Europe de l'Est ont tendance à mentir et à profiter des autres. George croit aussi que les femmes en général sont faibles et que les mères célibataires sont toujours pauvres et immorales.

Dimanche dernier, George est rentré du football, il a dîné à la maison avec Marie et s'apprêtait à sortir avec ses collègues pour prendre une bière. Il cherchait sa montre en or, mais ne l'a pas trouvée. Il a demandé à Marie, mais elle a dit qu'elle ne l'avait pas vu non plus. George demanda à Marie si son amie Olga était venue plus tôt pour prendre un café comme prévu et Marie le confirma. George a ensuite dit à Marie qu'il était sûr qu'Olga avait volé sa montre. Marie a dit que c'était impossible, mais George a insisté. George a aussi insisté pour que Maria appelle Olga et lui demande de lui rendre sa montre. Marie refusa, mais George insista et se mit en colère. Marie a finalement appelé Olga et lui a dit que George avait perdu sa montre et lui a demandé si elle l'avait vue plus tôt quand elle était chez eux. Olga a dit qu'elle n'en avait aucune idée et a entendu George crier qu'il était sûr qu'elle l'avait volée. Olga a dit à Marie qu'elle était offensée et a raccroché. George était maintenant convaincu qu'Olga avait volé sa montre et a dit à Marie de ne plus l'inviter chez eux. George est parti pour sortir avec ses amis. Marie restait à la maison, perplexe. Elle faisait confiance en son amie, mais encore une fois, peut-être que George avait raison. Elle savait qu'Olga avait des difficultés financières et ne savait pas trop quoi croire. Marie continuait à chercher la montre de George, mais elle n'a pas réussi pas à la trouver. Le lendemain, George a trouvé sa montre sur son bureau, à son bureau. Vendredi dernier, il la portait à une réunion. Après la réunion, il a voulu se laver le visage et a enlevé sa montre. Il l'avait oublié là-bas.

Notes pour les formateurs

* Il est recommandé aux formateurs de changer de nom, de pays d'origine et/ou d'autres détails dans l'histoire du polycopié pour représenter la réalité dans leur propre contexte local/national.

George s'identifie à des groupes avec lesquels il a partagé des expériences et avec lesquels il croit avoir des valeurs fondamentales communes. Il n'y a rien de mal à ce que George s'identifie à ces groupes. Le problème se pose lorsque George développe une mentalité de « nous contre eux », faisant des suppositions pour les personnes appartenant à d'autres groupes. George doit reconnaître ses préjugés, ses présomptions et ses stéréotypes et s'assurer qu'il ne les laissera pas influencer à nouveau ses actions/perceptions envers les autres.

Marie est plus ouverte aux personnes qui n'appartiennent pas aux mêmes groupes qu'elle. Pourtant, les constructions sociales affectent son jugement sur eux, ce qui la rend peu confiante envers eux. Marie doit aussi reconnaître ses stéréotypes et s'assurer qu'ils n'affectent pas ses relations avec les autres.

Olga a été offensée et, compte tenu du fait qu'en raison de présomptions et de stéréotypes sociaux, ce n'est probablement pas la première fois qu'on la soupçonne de quelque chose qu'elle n'a pas fait, elle se sent probablement blessée et trahie. De tels sentiments ont un impact négatif sur elle et son bien-être et pourraient aussi nuire à sa relation avec Marie.

Activité C : Identifier les stéréotypes

Temps : 20 minutes

Matériels : Tableau de papier
Marqueurs

INSTRUCTIONS

- Les formateurs demandent au groupe d'énumérer les caractéristiques sur lesquelles les gens sont stéréotypés et d'écrire leurs réponses sur le tableau à feuilles mobiles. Si nécessaire, les formateurs présentent d'autres réponses. Ces réponses sont les suivantes : race, nationalité, origine ethnique, langue/l'accent, religion, identité sexuelle, orientation sexuelle, handicap, apparence physique (couleur de peau, poids, couleur des cheveux, tatouages, piercings, vêtements), profession, lieu de résidence, situation familiale (célibataire, marié, divorcé, parent seul, couple sans enfants, couples non mariés), statut socio-économique/catégorie.
- Les formateurs demandent des exemples de stéréotypes négatifs concernant ces catégories. Les formateurs contribuent avec leurs propres exemples, tels que : « les femmes sont faibles », « les gros sont malades », « les personnes tatouées ou avec d piercings sont des criminels », « les Asiatiques sont soumis », « les Arabes sont agressifs », « les Roumains et les Bulgares sont des ivrognes », « les transgenres tentent de tromper les hommes », « les homosexuels sont des menteurs », « les personnes handicapées sont mendiantes », « les personnes ayant des antécédents mentaux sont sujettes à la criminalité », « les personnes vivant avec le VIH sont dangereuses », « les

femmes portant le voile sont opprimées », « les mères célibataires sont dépravées et immorales », « les couples mariés/de longue durée sans enfants sont égoïstes », « les pauvres sont plus susceptibles de voler ».

Activité D : Apprendre par l'expérience et le partage

Temps : 20-40 minutes

Matériels : Tableau de papier
Marqueurs

INSTRUCTIONS

1. Les formateurs animent une discussion autour des questions suivantes, en prenant des notes sur le tableau à feuilles mobiles :
 - Pouvez-vous vous souvenir d'un incident dans lequel vous/un membre de votre famille/un ami avez été stéréotypé par d'autres ? Pourquoi pensez-vous qu'ils étaient stéréotypés ? Comment cette expérience vous a-t-elle affecté ?
 - Pouvez-vous vous rappeler et partager un stéréotype que vous aviez dans le passé à propos d'un groupe de personnes ? Comment pensez-vous avoir appris ce stéréotype ? Comment l'avez-vous désappris ?
 - Pouvez-vous identifier les stéréotypes dans les médias ? Veuillez les décrire.
 - Pouvez-vous identifier les stéréotypes culturels ? Veuillez les décrire.
 - Selon vous, quels types de risques les stéréotypes peuvent créer pour nos communautés et nos vies ?
2. Les formateurs doivent souligner que de telles questions sont difficiles, car la plupart d'entre nous ne peuvent pas identifier nos propres stéréotypes ou ne veulent pas les partager, car nous pouvons nous sentir coupables ou nous sentir menacés en les exposant. À ce stade, les formateurs sont fortement encouragés à partager avec le groupe leurs propres stéréotypes passés ou actuels. Les formateurs soulignent également que personne n'est poussé à révéler ses propres expériences s'il n'est pas à l'aise.

Activité E : Les stéréotypes dans la culture populaire et comment ils peuvent déformer des concepts réels

Temps : 20-40 minutes

Matériels : Tableau de papier
Marqueurs

Diaporama- diapositive 2.2 and diapositive 2.3

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs montrent la diapositive 2.2 et demandent aux participants d'en discuter.

- 2) Les formateurs demandent aux participants leur opinion sur la femme dragon dans l’affiche et sur la façon dont elle est représentée. Les formateurs sont encouragés à poser les questions suivantes :
 - Que pensez-vous des deux dragons ?
 - En quoi sont-ils différents ?
 - Selon vous, lequel est un homme et lequel est une femme ? Pourquoi ?
 - Pensez-vous que c’est une représentation juste d’un dragon femelle ? Pourquoi ?
 - Comment dépeindriez-vous un dragon femelle et pourquoi ?
- 3) Les formateurs prennent des notes sur le tableau à feuilles mobiles.
- 4) Les formateurs montrent la diapositive 2.3 et demandent aux participants d’en discuter.
 - Pensent-ils qu’il s’agit d’une meilleure ou d’une moins bonne représentation d’un dragon femelle ? Pourquoi ?

Notes pour les formateurs

Discuter de l’irréalisme de la représentation du dragon femelle basée sur la science animale et vétérinaire, en tenant compte du fait qu’un dragon serait un grand lézard, ce qui de toute façon influence la conception de l’affiche. Ici, les formateurs peuvent trouver une bonne documentation, qui aidera à discuter de la représentation du dragon féminin Comment entraîner votre dragon. Il n’est pas recommandé de distribuer des copies imprimées de l’article, car il contient un langage qui peut être perturbant. Il est conseillé aux formateurs d’étudier l’article afin de pouvoir discuter avec les participants des raisons pour lesquelles il s’agit d’une représentation irréaliste d’un dragon féminin, même si les dragons sont de toute façon des créatures mythiques.

MODULE 3 : COMPRENDRE LA DIVERSITÉ

Temps : 1 heure

Objectifs :

- Encourager les participants à explorer la diversité de leurs propres identités afin de reconnaître les multiples aspects de « l'identité » et les diverses significations attribuées à ces aspects, tant pour eux-mêmes que pour les autres.
- Encourager les participants à explorer leurs privilèges et leurs vulnérabilités et à les reconnaître.
- Définir la diversité.
- Présenter aux participants un ensemble de questions relatives à la diversité en fonction de la race, de l'origine ethnique, du sexe, de la sexualité, du handicap, de la religion et de la classe.
- Démontrer l'importance de favoriser la compréhension et le respect de la diversité.
- Introduire la diversité au travail et montrer comment elle peut avoir un effet positif sur le travail.

Matériels : Projecteur
Tableau de papier
Marqueurs
Cartes/papier
Ruban adhésif

Diaporama - diapositive 4.1 & diapositive 4.2

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent au groupe de donner leurs définitions de la diversité et les écrivent sur le tableau de papier.
Ou les formateurs distribuent des cartes et du papier et demandent aux participants d'écrire leur propre définition de la diversité. Les formateurs recueillent les réponses et les affichent sur le tableau à feuilles mobiles ou le mur.
- 2) Les formateurs discutent des réponses.
- 3) Les formateurs montrent la diapositive 4.1.
- 4) Les formateurs demandent aux participants s'ils pensent que la diversité ne concerne que des groupes spécifiques de personnes ou non. Les formateurs encouragent les participants à identifier leur propre diversité, en reconnaissant leurs identités multiples.
- 5) Les formateurs demandent au groupe de faire un remue-méninges sur les différents éléments de la diversité (race, ethnique, sexe, sexualité, handicap, religion, classe, etc.) et les écrivent sur le tableau à feuilles mobiles.
Ou les formateurs passent des cartes/du papier et demandent aux participants d'écrire leurs réponses. Les formateurs recueillent les réponses et les affichent sur le tableau à feuilles mobiles, le mur ou le tableau.
- 6) Les formateurs demandent au groupe de discuter du rôle de la diversité sur le lieu de travail.
- 7) Les formateurs montrent la diapositive 4.2.
- 8) Les formateurs sont encouragés à utiliser n'importe laquelle des activités ci-dessous, en fonction de leur temps, s'ils mettent en œuvre une version étendue ou non, et en fonction

de ce qu'ils trouvent utile pour le groupe, en prenant également en considération si le groupe est composé de migrants nouvellement arrivés ou de migrants qui ont déjà été dans le pays pendant une longue période. Pour la version actuelle de la formation de 7 heures, il est recommandé de n'utiliser que 1 ou 2 activités. Pour les migrants qui séjournent depuis longtemps dans le pays d'accueil et/ou les migrants syndiqués et/ou les migrants actifs au sein de leur communauté et/ou actifs dans les questions d'intégration sur le lieu de travail, toutes les activités sont recommandées. Pour les migrants qui n'ont pas une telle expérience et/ou les nouveaux arrivants, les activités A ou C sont recommandées. Pour les migrants qui séjournent depuis longtemps dans le pays d'accueil et/ou les migrants syndiqués et/ou les migrants actifs au sein de leur communauté et/ou autrement actifs dans les questions d'intégration sur le lieu de travail, l'activité B est également recommandée.

Notes pour les formateurs

Lorsque nous parlons de diversité, il est courant de reconnaître les différences individuelles, principalement en ce qui concerne les caractéristiques physiques. Pourtant, la diversité est un sujet beaucoup plus vaste et peut inclure de nombreux aspects de notre vie, tels que :

- La race
- L'ethnicité
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- Le handicap
- La religion
- La classe sociale
- L'âge
- La culture
- L'origine migratoire
- L'expérience des réfugiés
- L'éducation
- Les émotions
- La famille/le statut marital
- Les différences générationnelles
- L'emplacement géographique
- Le revenu
- La langue
- La personnalité
- Les caractéristiques physiques
- Les valeurs
- L'expérience professionnelle
- Les opinions politiques

Il est important de reconnaître que les identités sont des constructions sociales qui influencent nos personnalités, nos comportements et notre mode de vie en général. Par exemple, la race, le sexe, la classe sociale, la religion et la langue sont des constructions sociales. Pourtant, elles ont des influences et des impacts réels sur la vie des gens. La race est liée à l'origine ethnique, aux groupes socioculturels et à l'auto-identification. Bien que, historiquement, la « race » ait été inventée par des scientifiques dans les domaines de la biologie, de l'anthropologie et de la génétique, la science moderne ne reconnaît plus cette classification comme scientifique. Dans un contexte historique, la race a joué un rôle important dans la formation de nos sociétés, dans notre façon de voir les autres et de vivre notre vie. Tous les traits de la liste ci-dessus peuvent être importants pour l'identité d'une personne, certains dans une plus grande mesure et d'autres dans une moindre mesure, selon la personne et sa culture.

Tout le monde a des identités multiples. Les identités peuvent être personnelles et sociales. L'identité personnelle comprend le nom, la personnalité, les caractéristiques uniques, le contexte, l'histoire et les autres traits qui distinguent une personne d'une autre. L'identité sociale comprend les liens de parenté avec d'autres personnes, les valeurs que l'on englobe, les normes sociétales et les comportements qui y sont intégrés.

La diversité est la mosaïque de personnes qui apportent une variété d'antécédents, de perspectives, de valeurs, de styles et de croyances comme atouts pour les groupes au sein desquels elles interagissent et avec lesquels elles interagissent. Il est important de reconnaître la valeur des différences individuelles. La diversité dans le milieu professionnel devrait être reconnue comme l'une des plus grandes forces de toute entreprise et elle devrait être adoptée comme telle. L'acceptation de la diversité sur le lieu de travail implique la création d'un environnement sûr, où chacun sera valorisé et soutenu pour ce qu'il est et où sa contribution par ses différences sera également reconnue.

La diversité sur le lieu de travail peut aider à créer un milieu de travail inclusif et positif, à améliorer le travail d'équipe et à accroître la productivité. Elle peut aussi améliorer la créativité, encourager à penser autrement, et solliciter différentes façons de penser pour une prise de décision, une résolution de problèmes plus efficaces, ou pour trouver des idées novatrices.

Avantages de la diversité au travail :

- Améliore la compréhension, en particulier de ceux pour qui vous travaillez (clientèle, marché), avec (collègues), et autour. Elle améliore notre compréhension des autres, tant sur le lieu de travail qu'à l'extérieur. Elle améliore à la fois les employés et les êtres humains.
- Contribue à créer un environnement de travail positif et sans risque qui permet à chacun d'atteindre son potentiel maximal.
- Réduit les plaintes des employés.
- Offre de multiples perspectives, ce qui est particulièrement utile pour la résolution de problèmes et la prise de décision.

- Augmente la performance.
- Augmente la productivité des employés.
- Renforce la confiance et la détermination des employés.
- Fidélise le personnel, la clientèle
- Améliore les relations entre l'entreprise et sa clientèle/ le marché.
- Encourage les idées novatrices.
- Améliore les idées de marketing.
- Améliore la communication au sein de la structure (interne) et entre l'entreprise, le marché et la société en général (externe)

Le respect de la diversité ne doit pas être seulement théorique, mais il doit aussi se refléter dans les stratégies de l'entreprise pour favoriser et soutenir la diversité et l'inclusion. Les stratégies de diversité aident à établir et/ou à développer les relations de l'entreprise avec la communauté. Les stratégies de diversité améliorent également la productivité des employés. De plus, les stratégies de diversité aident une entreprise à améliorer la qualité de son travail, y compris les produits, les services et les projets. Les stratégies de diversité peuvent également contribuer à améliorer le maintien en poste du personnel et à réduire les coûts du processus de recrutement.

Compétences des salariés que les entreprises peuvent mettre à profit grâce à des stratégies de diversité :

- Idées
- Opinions
- Antécédents
- Personnalité
- Singularité

La diversité dans la société et dans l'entreprise sont liées. La diversité dans la société exige des produits et des services ainsi qu'un marketing qui répondent aux besoins d'un marché diversifié. En même temps, la diversité en milieu de travail peut affecter non seulement la productivité des employés, mais aussi leurs croyances fondamentales, en les aidant à remettre en question les normes sociales et le conditionnement social. La diversité en milieu de travail peut améliorer les droits du travail ainsi que les droits de la personne et les droits civils.

La diversité de la main-d'œuvre est positivement associée à un meilleur rendement et à des processus et un rendement de groupe plus efficaces. De plus, les équipes diversifiées sont plus créatives et plus performantes dans la résolution de problèmes que les équipes homogènes. Pourtant, pour que la diversité ait des résultats aussi positifs, elle doit s'accompagner de stratégies pertinentes et de cultures axées sur les personnes. Si la diversité est négligée, non respectée et non soutenue, les résultats peuvent être dommageables.

Activité A : Identifier la diversité et ses aspects

Temps : 20 minutes

Matériels : Tableau de papier ; Marqueurs ; Stylos ; Carnets ; Projecteur

Diaporama- diapositive 4.1 & diapositive 4.2

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de former des groupes ou des binômes pour discuter des questions suivantes :
 - Que signifie la diversité pour chacun d'entre vous personnellement ?
 - Pensez-vous que la diversité est importante et dans quel contexte ? Pourquoi ?
 - Pensez-vous que la diversité en entreprise est importante et pourquoi ?
 - Comment pensez-vous que les entreprises peuvent promouvoir la diversité sur le lieu de travail et pourquoi ?
- 2) Les formateurs donnent aux binômes/groupes 5 à 10 minutes pour chaque question et après chaque question, ils leur demandent de partager à haute voix les points marquants de la conversation.
- 3) Les formateurs prennent des notes sur le tableau à feuilles mobiles.
- 4) Les formateurs montrent les diaporamas - diapositive 4.1 et diapositive 4.2 et en discutent.

Activité B : Explorer la diversité de nos propres identités et reconnaître les multiples aspects de « l'identité ».

Temps : 20 minutes

Matériels : Polycopié 4.1

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs distribuent le polycopié 4.1 et demandent aux participants de le remplir de façon anonyme.
- 2) Les formateurs demandent aux participants de conserver leurs réponses et peuvent les partager, s'ils le souhaitent, avec le groupe :
 - S'ils ont pris conscience des identités qu'ils ne connaissaient pas auparavant.
 - S'ils ont identifié un groupe majoritairement diversifié ou homogène de personnes dans leur entourage.
 - Ce qu'ils pensent des résultats ci-dessus.
Est-ce qu'ils les approuvent ? Y a-t-il quelque chose qu'ils changeraient ? Préféreraient-ils une identité plus normative ou plus diversifiée ? Préféreraient-ils un groupe de personnes plus diversifié ou homogène dans leur environnement ?
 - Ont-ils identifié un ou plusieurs moyens d'améliorer la diversité dans leur vie, au cas où cela les intéresserait ?

Polycopié 4.1						
	Identité de genre	Race-origine ethnique	Orientation Sexualité	Classe sociale	Handicap	Religion
Je suis						
Mes collègues sont						
Mon supérieur est						
Mon manager est						
Mes camarades étaient principalement						
Mes professeurs étaient principalement						
La plupart de mes amis sont						
Mon conjoint est						
Mes voisins sont principalement						

Notes pour les formateurs

L'objectif de cette activité est d'aider les participants à identifier et à reconnaître leur propre diversité d'identités et la diversité dans leur vie. Cela devrait les aider à mieux comprendre la diversité ou l'homogénéité de leur environnement. Si on l'utilise de façon critique, on peut aussi aider les participants à trouver des moyens d'accroître leur exposition au multiculturalisme dans leur vie quotidienne. La plupart des gens ne sont pas conscients de ces informations et souvent, nous sommes convaincus que nous sommes dans des environnements assez divers alors que ce n'est pas toujours le cas.

Les participants ne devraient pas être forcés de partager ou de discuter de leurs réponses. Il est important de ne pas les mettre mal à l'aise, les mettre en difficulté, ou les intimider. Pour cette raison, il est recommandé que les formateurs remettent des photocopies aux participants, pour qu'ils puissent travailler davantage par eux-mêmes. En enregistrant ces informations, nous permettons aux gens de les utiliser de différentes manières, comme d'habitude, sans tenir

compte de la diversité et de l'homogénéité de nos vies et de notre environnement. Il est recommandé aux formateurs d'inviter les participants à utiliser ces informations en interne, en soulignant que notre contexte affecte grandement nos perceptions et croyances. Plus notre contexte est diversifié, plus nous sommes ouverts et ouverts aux autres et à leurs perceptions et croyances.

Activité C : Explorer nos identités et reconnaître nos privilèges et vulnérabilités

Temps : 30 minutes

Matériels: Aucun

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de s'aligner en ligne droite et horizontale, en laissant de la place pour avancer et reculer. À la fin de l'activité, les gens devraient être dans différentes positions, les plus privilégiés à l'avant et les moins privilégiés à l'arrière.
- 2) Les formateurs demandent aux participants de faire un pas en avant ou en arrière, comme indiqué ci-dessous, jusqu'à la fin de cette activité. Les formateurs précisent qu'en cas de doute, les participants doivent rester en place.
 - Faites un pas en avant si vous êtes un homme. Reculez d'un pas si vous êtes une femme et de deux pas en arrière si vous êtes un autre sexe.
 - Avancez d'un pas si vous êtes blanc. Reculez d'un pas si vous êtes une personne de couleur.
 - Faites un pas en avant si vous êtes membre de la famille d'un citoyen français/européen. Faites deux pas en avant si vous avez été naturalisé en tant que Français. Reculez d'un pas si, à un moment quelconque de votre vie, vous étiez sans papiers et de deux pas si vous êtes actuellement sans papiers.
 - Avancez d'un pas si vous êtes valide. Reculez d'un pas si vous êtes handicapé.
 - Faites un pas en avant si vous êtes une personne transgenre (si votre identité sexuelle et le sexe qui vous a été assigné correspondent). Reculez d'un pas si vous êtes une personne transsexuelle. Reculez d'un pas si vous êtes une personne intersexuelle.
 - Faites un pas en avant si vous êtes hétérosexuel. Reculez d'un pas si vous êtes homosexuelle (gay ou lesbienne)/bisexuelle/pansexuelle.
 - Reculez d'un pas si vous êtes chef de famille monoparentale.
 - Faites un pas en avant si vous êtes un chrétien catholique. Reculez d'un pas si ce n'est pas le cas et de deux pas si vous êtes musulman.
 - Reculez d'un pas si vous avez été contraint/contraint à un moment de votre vie de changer/cacher vos croyances religieuses/politiques.
 - Reculez d'un pas si vous avez été contraint(e) à un moment de votre vie de changer votre apparence, vos manières, vos vêtements, votre

comportement pour éviter d'être jugé ou ridiculisé ou pour éviter la violence.

- Reculez d'un pas si vous avez été contraint/contraint à un moment de votre vie de mentir/cacher la vérité sur votre famille/culture/milieu pour éviter d'être jugé ou ridiculisé ou pour éviter la violence.
- Faites un pas en avant si vous avez eu deux parents dans votre enfance (jusqu'à l'âge de 18 ans). Reculez d'un pas si vous avez eu un parent pendant votre enfance et de deux pas si vous n'aviez aucun parent.
- Faites un pas en avant si vos parents étaient mariés et sont restés mariés alors que vous étiez enfants. Reculez d'un pas s'ils ont divorcé ou se sont séparés quand vous étiez enfant.
- Faites un pas en avant si vous avez toujours eu assez de nourriture quand vous étiez enfant. Reculez d'un pas si ce n'est pas le cas.
- Faites un pas en avant si vous avez toujours assez de nourriture maintenant. Reculez d'un pas sinon.
- Faites un pas en avant si vous aviez accès aux soins de santé quand vous étiez enfant. Reculez d'un pas si ce n'était pas le cas.
- Faites un pas en avant si vous avez toujours eu et avez actuellement accès aux soins de santé en tant qu'adulte. Reculez d'un pas si parfois vous ne l'aviez pas et de deux pas si vous ne l'avez toujours pas.
- Faites un pas en avant si vos parents ont toujours eu un emploi. Reculez d'un pas si vos parents étaient parfois au chômage et qu'ils avaient besoin d'un emploi. Reculez de deux pas si vos parents ont toujours été sans emploi et qu'ils avaient besoin d'un emploi.
- Faites un pas en avant si vous, en tant qu'adulte, avez un emploi. Reculez d'un pas si parfois vous étiez sans emploi et que vous aviez besoin d'un emploi. Reculez de deux pas si vous êtes toujours sans emploi.
- Faites un pas en avant si votre famille a toujours eu une maison et deux pas en avant si elle en était propriétaire. Reculez d'un pas si vous avez loué et de deux pas si vous étiez parfois sans abri.
- Faites un pas en avant si vous n'avez jamais eu à déménager à cause du coût du logement ou de la vie ou parce que le propriétaire de la maison vous a demandé de partir. Reculez d'un pas si vous avez déjà dû déménager en raison du coût du logement ou de la vie ou parce que le propriétaire de la maison vous a demandé de partir.
- Faites un pas en avant si vous avez toujours vécu dans un quartier sûr. Reculez d'un pas si vous ne vous sentez pas en sécurité parfois dans votre quartier.
- Faites un pas en avant si vous n'avez bougé qu'une seule fois ou pas du tout en grandissant. Reculez d'un pas si vous avez dû vous déplacer plusieurs fois.

- Faites un pas en avant si vous avez pu partir en vacances à l'étranger quand vous étiez enfant. Reculez d'un pas si vous n'êtes jamais parti en vacances à l'étranger.
- Faites un pas en avant si votre famille pouvait se permettre ce que vous vouliez pour les vacances et les anniversaires de votre enfance. Reculez d'un pas si ce n'était pas le cas.
- Faites un pas en avant si au moins un de vos parents vivant avec vous a un diplôme universitaire. Reculez d'un pas si ce n'est pas le cas.
- Faites un pas en avant si vos parents peuvent vous soutenir pendant la plupart ou la totalité de vos années à l'université ou au collège, au moins pour vos études de premier cycle. Reculez d'un pas sinon. Reculez de deux pas si vous n'avez pas pu étudier pour des raisons financières.
- Faites un pas en avant si vous avez fréquenté une école privée.
- Faites un pas en avant si vous avez étudié la culture, l'histoire et la langue de vos ancêtres ou de votre communauté à l'école.
- Reculez d'un pas si vous avez vu des membres de votre race, de votre origine ethnique, de votre identité sexuelle, de votre orientation sexuelle ou de votre situation de handicap décrits dans les médias dans des rôles dégradants.
- Faites un pas en avant si vous êtes sûr de vous déplacer sans que les gens vous jugent ou aient peur de vous, ou pensent à vous comme une menace potentielle pour leur sécurité.
- Reculez d'un pas si vous avez déjà été mal à l'aise à cause d'une blague liée à votre race/origine ethnique/identité sexuelle/orientation sexuelle/handicap.
- Reculez de deux pas si vous avez déjà été victime de violence en raison de votre race, de votre origine ethnique, de votre identité sexuelle, de votre orientation sexuelle ou de votre handicap.

3) Les formateurs animent une discussion autour des questions suivantes :

- Que voyez-vous dans la pièce ? Nous avons commencé avec tout le monde au même endroit dans la pièce. Est-ce que tout le monde est au même endroit dans la pièce maintenant ?
- Pensez-vous que ce que vous voyez autour de vous reflète votre communauté ? Comment ?
- Comment vous sentez-vous par rapport aux autres dans la pièce ?
- Que pensez-vous de la situation des autres par rapport à vous ?
- À quoi pensiez-vous en avançant et en reculant ?
- Avez-vous trouvé l'une des déclarations ci-dessus étrange ? Pourquoi ?
- Avez-vous trouvé l'une des déclarations ci-dessus blessantes ? Pourquoi ?
- Que dit votre position dans la salle au sujet de vos privilèges ?

- Comment les privilèges et la vulnérabilité vous ont-ils affecté, vous, votre famille et votre communauté, en termes d'opportunités, d'accès aux droits et de succès ?

Notes pour les formateurs

Les formateurs sont fortement encouragés à participer activement à l'exercice et à ne pas faire pression sur les participants pour qu'ils répondent aux questions s'ils ne se sentent pas à l'aise de le faire. Les formateurs doivent souligner que nous avons tous des privilèges, mais que certaines personnes sont dans une position plus privilégiée que d'autres. Avoir des privilèges n'est pas mauvais et personne ne devrait se sentir mal pour ses privilèges. Il est important que nous reconnaissons nos privilèges et que nous aidions les autres à y accéder également. Il est important que tout le monde ait accès aux mêmes privilèges tout en conservant sa diversité.

MODULE 4 : DISCRIMINATION

Temps : 30 minutes

Objectifs :

- Définir la discrimination.
- Expliquer la différence entre discrimination et préjugés.
- Fournir aux participants les outils nécessaires pour identifier les incidents de discrimination.
- Sensibiliser les participants aux conséquences de la discrimination sur la vie des personnes : social et économique et marginalisation.
- Sensibiliser les participants aux conséquences de la discrimination sur la vie des personnes : social, économique et marginalisation.
- Montrer comment la discrimination peut affecter négativement le travail, à la fois des victimes et des auteurs d'actes de discrimination.

Matériels : Projecteur ; Tableau de papier ; Marqueurs ; Cartes/papier ; Ruban adhésif
Diaporama diapositive 3.1, diapositive 3.2 & diapositive 3.3

INSTRUCTIONS

1. Les formateurs demandent au groupe de donner leurs définitions de la discrimination et les écrivent sur le tableau de conférence.
Ou les formateurs passent des cartes/du papier et demandent aux participants d'écrire leurs propres définitions de la discrimination. Les formateurs recueillent les réponses et les affichent sur le tableau à feuilles mobiles, le mur ou le tableau.
2. Les formateurs discutent des réponses.
3. Les formateurs montrent le diaporama 3.1.
4. Les formateurs expliquent la différence entre discrimination et préjugés et montrent le diaporama 3.2.
5. Les formateurs discutent avec les participants d'incidents spécifiques de discrimination, sur la base de leur propre expérience (c'est-à-dire celle des formateurs et des participants) et/ou d'incidents rapportés dans les nouvelles.
6. Les formateurs discutent des différentes formes de discrimination : racisme, sexisme, handicap, âgisme, homophobie, transphobie et le diaporama 3.3.
7. Les formateurs discutent des conséquences de la discrimination sur la vie des personnes, y compris la marginalisation sociale et économique, et encouragent les participants à partager leurs propres expériences.
8. Les formateurs discutent de la façon dont la discrimination affecte négativement le travail, tant des victimes que des agresseurs.
9. Les formateurs sont encouragés à utiliser n'importe laquelle des activités ci-dessous, en fonction de leur temps, s'ils mettent en œuvre une version étendue ou non, et de ce qu'ils trouvent utile pour le groupe, en prenant également en considération si le groupe est composé de migrants nouvellement arrivés ou de migrants qui ont déjà séjourné dans le pays depuis un certain temps. Pour la version actuelle de la formation de 7 heures, il est

recommandé de n'utiliser qu'une seule activité. Pour les migrants qui séjournent depuis longtemps dans le pays d'accueil et/ou les migrants syndiqués et/ou les migrants actifs au sein de leur communauté et/ou actifs dans les questions d'intégration sur le lieu de travail, toutes les activités sont recommandées. Pour les migrants qui n'ont pas une telle expérience et/ou les nouveaux arrivants, les activités A ou B sont recommandées. Pour les migrants qui séjournent depuis longtemps dans le pays d'accueil et/ou les migrants syndiqués et/ou les migrants actifs au sein de leur communauté et/ou actifs dans les questions d'intégration sur le lieu de travail, l'activité C est également recommandée. Pour une formation de 7 heures, une seule activité est recommandée.

Notes pour les formateurs :

La discrimination peut être exercée par n'importe qui, y compris les personnes sympathiques et respectueuses des lois. Habituellement, les personnes qui exercent de la discrimination ne voient pas ou peu de tort dans leurs actions. Le principal déterminant est le préjugé, qui affecte le jugement des gens, les empêchant de reconnaître le dommage que leurs actions peuvent causer. De tels préjugés qui entraînent des discriminations se retrouvent très souvent dans un environnement qui manque de respect envers les personnes « différentes », percevant les différences comme une menace. Dans un tel environnement, les gens ont non seulement des préjugés, mais aussi la conviction que la société autorise des attaques contre certains groupes.

La personne victime de discrimination peut être toute personne associée à un groupe qui partage une caractéristique protégée ou qui appartient à un même groupe défavorisé.

Les victimes de discrimination peuvent être ciblées en raison de leur appartenance réelle ou perçue à un groupe spécifique.

Les actes de discrimination ne peuvent constituer des infractions pénales que s'ils sont fondés sur des préjugés.

Autres concepts pertinents (à traiter en version étendue) pour la formation des migrants séjournant durablement dans le pays. Les formateurs peuvent les développer, à condition qu'ils aient une bonne connaissance de leur législation nationale ou locale) :

Discours de haine : discours incitant à la discrimination ou à la violence contre un groupe. La propagande haineuse peut être compliquée, selon la définition donnée dans la législation de chaque pays et par conséquent, elle exige une formation spécifique qui ne peut être abordée ici.

Crime de haine : tout crime relevant du Code pénal commun, dont le mobile a été le préjugé à l'encontre d'un groupe de personnes. Les crimes motivés par la haine nécessitent également une formation plus spécifique pour les expliquer.

Activité A : Identifier les diverses formes de discrimination et ses caractéristiques protégées

Temps : 20 minutes

Matériels : Papier graphique ; Marqueurs ; Projecteur

Diaporama - diapositive 3.1

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de faire un remue-méninge sur les différents types de discrimination.
- 2) Les formateurs écrivent les réponses sur le tableau à feuilles mobiles.
- 3) Les formateurs présentent le diaporama 3.1 et discutent du concept de discrimination et de ses différentes formes en se référant aux réponses des participants.
- 4) Les formateurs interrogent les participants qui sont susceptibles d'être victimes de discrimination et écrivent leurs réponses sur le tableau à feuilles mobiles.
- 5) Les formateurs incitent le groupe à identifier les caractéristiques protégées à partir de leurs réponses ci-dessus.

Notes pour les formateurs

Mettre l'accent sur le fait que les préjugés sont au centre de la discrimination.

Insister sur le fait que l'appartenance réelle à un groupe particulier n'est pas un critère important tant que la personne discriminée est perçue comme faisant partie d'un tel groupe.

La discrimination n'affecte pas seulement la victime en question, mais l'ensemble du groupe auquel elle est perçue comme appartenant, car elle envoie un message d'intolérance. En outre, la discrimination affecte l'ensemble de la communauté/société, car elle crée une inégalité de traitement qui conduit à l'inégalité et au rejet du pluralisme.

Une caractéristique protégée est une caractéristique commune partagée par un groupe, comme la race, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, le handicap, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique commune similaire, importante pour l'identité. Certaines de ces caractéristiques peuvent être modifiables (nationalité, religion) et d'autres non (couleur de peau, orientation sexuelle). La question de savoir si une telle caractéristique peut être modifiée ou non n'est pas pertinente et personne ne devrait être contraint de modifier des caractéristiques de son identité pour être accepté.

Les caractéristiques officiellement protégées sont décidées par les législateurs de chaque pays et les législations varient selon les pays. Les caractéristiques généralement protégées par la législation des États membres de l'UE sont les suivantes : race, couleur de peau, nationalité/origine ethnique, langue, identité sexuelle, orientation sexuelle, religion, handicap

Activité B — Études de cas

Temps : 15-20 minutes

Matériels : Papier graphique ; Marqueurs

Polycopiés 3.1 & 3.2

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs distribuent le polycopié 3.1 ou le lisent aux participants et leur demandent si la conduite peut être considérée comme discriminatoire et pourquoi, en les incitant à discuter.

Polycopié 3.1

Un Syrien et un Égyptien sont entrés dans un café. La serveuse vient à leur table et leur dit : « Les Arabes ne sont pas admis dans ce café ».

- 2) Les formateurs distribuent le polycopié 3.2 ou le lisent aux participants et leur demandent si la conduite peut être considérée comme discriminatoire et pourquoi, en les incitant à discuter.

Polycopié 3.2

Deux hommes arabes entrent dans un café en se tenant la main, entrelaçant leurs doigts. Ils s'assoient et l'un d'eux s'appuie sur l'épaule de l'autre. Ce sont des amis et ce sont des comportements courants d'affection amicale entre hommes arabes. La serveuse vient à leur table et leur dit que « les gays ne sont pas admis dans ce café ».

Notes pour les formateurs

Rappelez-leur encore une fois que les préjugés sont au centre de la discrimination et que l'appartenance à un groupe particulier n'est pas pertinente tant que la ou les personnes victimes de discrimination sont perçues comme appartenant à ce groupe.

Discuter de la discrimination multiple (racisme et homophobie)

Discutez des actes de discrimination, mais aussi des sentiments des victimes et de la façon dont de tels incidents peuvent affecter leur vie (par exemple, susciter des sentiments de déception, de tristesse, de dégoût de soi, d'aversion pour les autres, éviter les espaces publics, être gêné, se détacher de leur propre culture, etc.).

Activité C — Étude de cas

Temps : 20-40 minutes

Matériels : Papier graphique ; Marqueurs ; Carnets ; Stylo
Polycopiés 3.1 & 3.2

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de former des groupes de 3 à 5 personnes.
- 2) Les formateurs distribuent le polycopié 3.3 aux participants et leur demandent d'en discuter avec leur groupe. Les formateurs invitent les groupes à discuter en particulier des incidents de discrimination/préjugés/stéréotypes qu'ils peuvent déceler dans l'histoire.
- 3) Les formateurs demandent aux groupes de présenter leurs observations.
- 4) Les formateurs discutent des résultats des groupes et les complètent si nécessaire.

Polycopié 3.3

Amina vient d'Éthiopie. Elle est venue en France avec un permis de travail en tant que travailleur « domestique ». Elle a travaillé comme employée de maison pendant 2 ans. Entre-temps, elle a rencontré Ahmed, qui est un migrant et a commencé une relation avec lui. Amina est tombée enceinte et a informé son employeur de sa grossesse. Son employeur lui a dit qu'elle ne pouvait plus continuer à travailler pour eux si elle était enceinte et l'a renvoyée. Amina ne savait pas que le licenciement d'une femme enceinte est illégal en France et elle n'a donc pas déposé de plainte. Elle a essayé de trouver un autre employeur, mais c'était impossible, car personne ne voulait embaucher une femme enceinte. Par conséquent, elle est devenue sans-papiers. Amina a ensuite déménagé avec Ahmed, qui vit dans un petit village. Leur bébé, Myriam, est né plus tard.

Ahmed est un demandeur d'asile et il s'est rendu au service de l'asile pour demander l'inscription d'Amina et Myriam dans son dossier d'asile. Le service d'asile a accepté d'enregistrer Myriam, mais pas Amina. Ils lui ont dit qu'ils ne pouvaient pas l'enregistrer, car ils ne sont pas mariés. Amina et Ahmed avaient un mariage islamique, mais le service d'asile a refusé à nouveau d'enregistrer Amina dans le dossier d'Ahmed parce que leur mariage était islamique. Amina et Ahmed ont essayé de se marier civilement, mais c'était impossible, car les municipalités leur demandaient de présenter un permis de séjour valide pour les deux et Amina est sans papiers. Par conséquent, Amina est restée sans papiers et sans droits sociaux fondamentaux, dont le droit d'accéder gratuitement aux services de santé publique. Lorsqu'elle a accouché, elle a dû déboursé une somme importante pour les frais d'accouchement et d'hospitalisation. Récemment, quelqu'un a conseillé Amina et elle a demandé l'asile de son propre chef, indépendamment d'Ahmed, afin de régulariser son statut de résident.

Ahmed travaille dans une ferme du village et reçoit un salaire très bas, conforme à la convention collective applicable. En tant que demandeur d'asile, Ahmed a un accès limité au marché du travail. La famille n'a pas accès aux prestations sociales. Selon la loi sur le revenu minimum garanti, seuls les Français, les citoyens de l'UE, les personnes bénéficiant d'une protection

subsidaire, les réfugiés statutaires et les victimes de la traite des personnes peuvent en faire la demande. Pour le cas des allocations familiales, seuls les enfants nés en France ou entrés dans le cadre du regroupement familial donnent droit à des allocations familiales. La famille d'Amina et Ahmed ne remplit aucun de ces critères. Les difficultés auxquelles la famille est confrontée ne se limitent pas aux questions financières. Le village dans lequel ils vivent est très conservateur et les autres résidents sont très hostiles, surtout envers Amina. Ahmed y vivait bien avant qu'Amina ne déménage avec lui. Les habitants du village ne l'ont pas particulièrement soutenu, mais la plupart d'entre eux lui ont au moins dit bonjour et ont parlé avec lui. Une fois qu'il avait essayé d'entrer dans l'un des cafés du village, la serveuse lui a dit : « Les Arabes et les Noirs ne sont pas admis dans ce café ». Ahmed s'était senti amer, mais il s'est résigné à ne pas y aller, car il pouvait aller dans un autre café. Amina ne pouvait aller nulle part, car seuls les hommes vont au deuxième café. On ne lui a pas refusé l'entrée, mais elle n'a jamais essayé de s'y rendre, car elle savait que seuls les hommes passaient du temps dans ces cafés traditionnels et elle n'a jamais vu une femme y être assise. Elle savait que les femmes en général sont les bienvenues dans les cafés. Elle n'a jamais essayé de se rendre dans l'autre café, plus moderne et avec une aire de jeux pour enfants, à cause de l'expérience qu'Ahmed lui avait racontée dans ce café. Par conséquent, Amina a dû rester à la maison avec l'enfant.

De toute manière, Amina ne se sent pas en sécurité pour sortir de la maison. Les villageois disent qu'ils ne l'aiment pas. Elle sait qu'ils n'approuvent pas le fait qu'elle ait eu un enfant sans être mariée — elle était déjà enceinte quand elle a déménagé avec Ahmed. Certaines personnes ont même dit à Ahmed de vérifier s'il est vraiment le père biologique de l'enfant. Elle peut les entendre l'appeler « noire » et « garce ». Plus important encore, dernièrement, ils l'accusent de cambriolages et de vols. Ces 6 derniers mois, il y a eu plus de 15 cambriolages dans ce village et beaucoup de gens accusent Amina. Après le dernier cambriolage, Amina a même été arrêtée par la police et détenue sur ordre du tribunal pendant deux jours, après que son voisin eut découvert que sa maison avait été forcée et que certains aliments avaient disparu du réfrigérateur. Lui et un autre voisin avaient dit à la police qu'ils soupçonnaient Amina et la police l'a immédiatement arrêtée et a demandé au tribunal des ordonnances de détention pour leur enquête. Le juge a immédiatement répondu favorablement à la demande de la police. L'enfant a été emmené dans un foyer pour mineurs non accompagnés pendant qu'Amina était en détention. Amina a finalement été relâchée au bout de deux jours et la police a classé l'affaire, car elle n'a trouvé aucun élément incriminant. Myriam a dit à Amina qu'une femme travaillant au refuge l'avait giflée et lui avait tiré les cheveux deux fois. Myriam a aussi été blessée à la tête quand Amina l'a ramenée chez elle. Myriam a dit qu'elle est tombée en jouant avec les autres enfants au foyer. Après la libération d'Amina, les habitants du village ont demandé au chef du conseil communautaire de convoquer une réunion pour discuter de la manière de forcer Amina à quitter le village. La plupart d'entre eux sont convaincus que c'est elle qui a commis tous les cambriolages, même si la police n'a pu trouver aucun élément l'incriminant. Depuis cet incident, Amina est terrifiée. Elle ne se sent pas du tout en sécurité. Ahmed a aussi peur. La plupart des gens ont cessé de le saluer aussi après l'arrestation d'Amina et il sait que tout le village est contre eux.

Notes de bas de page pour les formateurs

Discrimination sexuelle/sexisme ; discrimination sur le lieu de travail/emploi.

² Discrimination sexuelle/sexisme ; discrimination à l'emploi/au recrutement.

³ Discrimination institutionnelle.

⁴ Discrimination contre les couples non mariés ; discrimination institutionnelle.

⁵ Discrimination religieuse ; discrimination institutionnelle.

⁶ Discrimination institutionnelle.

⁷ Discrimination institutionnelle ; discrimination à l'emploi.

⁸ Discrimination institutionnelle ; discrimination indirecte ; discrimination fondée sur la nationalité et la race/le racisme.

⁹ Discrimination institutionnelle ; discrimination indirecte ; discrimination fondée sur la nationalité et la race/le racisme.

¹⁰ Il est intéressant de rappeler ici que lorsqu'Ahmed a demandé l'enregistrement d'Amina dans son dossier d'asile en tant que partenaire, l'État avait refusé parce qu'il ne les reconnaissait pas comme une famille - ils n'étaient pas mariés/leur mariage n'était pas reconnu. Or, ici, l'État les reconnaît comme une famille afin de leur refuser l'accès à l'allocation pour parent isolé. L'État les reconnaît comme une famille ou ne les reconnaît pas de manière sélective, en fonction de ses propres intérêts et afin de leur refuser l'accès à leurs droits.

¹¹ Discrimination fondée sur la nationalité, la race, la couleur de peau ou le racisme.

¹² Discrimination sexuelle/sexisme.

¹³ Discrimination sexuelle/sexisme

¹⁶ Discrimination fondée sur le sexe ; discrimination fondée sur la nationalité et la race/le racisme ; discrimination fondée sur le statut social et économique ; discrimination fondée sur le statut social et économique/le xénophobie.

¹⁷ Discrimination fondée sur le sexe ; discrimination fondée sur la nationalité et la race/le racisme ; discrimination fondée sur le statut social et économique/le xénophobie ; discrimination institutionnelle.

¹⁸ Discrimination fondée sur le sexe ; discrimination fondée sur la nationalité et la race/le racisme ; discrimination fondée sur le statut social et économique/le xénophobie ; discrimination institutionnelle.

¹⁹ Séparation forcée d'un enfant de sa mère

²⁰ Discrimination fondée sur le sexe ; discrimination fondée sur la nationalité et la race/le racisme ; discrimination fondée sur le statut social et économique/le xénophobie ; discrimination institutionnelle.

Notes pour les formateurs

Rappelez que les préjugés sont au centre de la discrimination et que l'appartenance à un groupe particulier n'est pas pertinente tant que la ou les personnes discriminées sont perçues comme étant membres d'un tel groupe. Les habitants du village ne savaient pas si Amina et Ahmed étaient mariés quand Amina était enceinte.

Discutez de la discrimination multiple et de la manière dont les différents types de discrimination se croisent (racisme, sexisme, discrimination contre les couples non mariés, discrimination institutionnelle, discrimination indirecte, etc.).

Discutez des actes de discrimination, mais aussi des sentiments des victimes et de la façon dont ces incidents peuvent affecter leur vie (par exemple, sentiments de déception, de tristesse, de dégoût de soi, d'aversion pour les autres ; peur des espaces publics ; gêne ; rejet de sa propre culture ; séparation de la famille ; auto-flagellation ; remords ; colère contre soi et les autres ; auto-mutilation ; comportements déviants ; victimisation ; privation des droits des enfants ; isolement ; marginalisation ; etc.)

Discutez de la façon dont les stéréotypes et les préjugés peuvent mener à la discrimination.

Discutez de la vulnérabilité et de son aggravation en cas d'incidents de discrimination multiple.

Discutez de la façon dont les choses pourraient être différentes pour Amina et sa famille. Par exemple, si Amina n'avait pas été licenciée illégalement ou si l'État les avait soutenus.

MODULE 5 : DIVERSITÉ ET ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Ce module est recommandé pour une formation aux migrants qui restent longtemps dans le pays d'accueil et/ou qui sont des membres actifs de la communauté.

Temps : 1 heure

Objectifs :

- Présenter l'importance de la diversité sur le marché du travail.
- Présenter l'importance de la diversité dans le monde des affaires.
- Expliquer l'importance de la diversité au regard de :
 - la composition du personnel
 - la composition de l'équipe de direction
 - relations professionnelles
 - direction générale
 - comprendre le marché — la clientèle — la consommation et ses besoins
- Discuter des PME et de la diversité.
- Présenter les avantages et les défis de la diversité dans les PME.

Matériels : Projecteur ; Tableau à papier ; Marqueurs ; Cartes/papiers ; Ruban adhésif
Diaporamas – diapositive 5.1, diapositive 5.2

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent au groupe d'expliquer comment ils comprennent la diversité sur le marché du travail.
- 2) Les formateurs demandent au groupe de partager leurs réflexions sur la diversité sur le marché du travail - est-elle importante/bonne/utile et pourquoi ?
- 3) Les formateurs prennent des notes des réponses sur le tableau à feuilles mobiles.
Ou les formateurs distribuent des cartes/du papier et demandent aux participants d'écrire leurs réponses. Les formateurs recueillent les réponses et les affichent sur le tableau à feuilles mobiles, le mur ou le tableau.
- 4) Les formateurs discutent des réponses.
- 5) Les formateurs demandent au groupe d'expliquer leur compréhension de la diversité dans le monde des affaires et en quoi elle diffère de celle sur le marché du travail.
- 6) Les formateurs demandent au groupe de partager leurs réflexions sur la diversité dans le monde des affaires – est-elle importante/bénéfique/utile et pourquoi ?
- 7) Les formateurs notent les réponses sur le tableau à papier.
Ou les formateurs distribuent des cartes/du papier et demandent aux participants d'écrire leurs réponses. Les formateurs recueillent les réponses et les affichent sur le tableau à feuilles mobiles, le mur ou le tableau.
- 8) Les formateurs discutent des réponses.
- 9) Les formateurs affichent les diaporamas 5.1 & 5.2 et discutent à leur sujet.

- 10) Les formateurs expliquent l'importance de la diversité en fonction de la composition du personnel ; de l'équipe de direction ; des relations professionnelles ; de la direction générale ; de la compréhension du marché ; de la clientèle ; de la consommation et ses besoins.
- 11) Les formateurs discutent des PME et de la diversité en présentant les avantages et les défis de la diversité dans les PME.
- 12) Les formateurs sont encouragés à utiliser n'importe laquelle des activités ci-dessous, en fonction de leur temps, s'ils mettent en œuvre une version étendue ou non, et de ce qu'ils trouvent utile pour le groupe, en prenant également en considération si le groupe est composé de migrants nouvellement arrivés ou de migrants qui ont déjà été dans le pays pendant une longue période. Pour la version actuelle de la formation de 7 heures, il est recommandé de n'utiliser que 1 ou 2 activités. Pour les migrants qui séjournent depuis longtemps dans le pays d'accueil et/ou les migrants syndiqués et/ou les migrants actifs au sein de leur communauté et/ou actifs dans les questions d'intégration sur le lieu de travail, toutes les activités sont recommandées. Pour les migrants qui n'ont pas une telle expérience et/ou les nouveaux arrivants, les activités A ou B sont recommandées.

Note pour les formateurs -

La diversité des marchés du travail s'accroît de plus en plus du fait de l'augmentation des mouvements migratoires et de réfugiés, de la participation accrue des femmes à l'emploi et de la reconnaissance croissante d'autres minorités et/ou groupes défavorisés, tels que les personnes handicapées, les personnes âgées, les enfants, les Roms et la communauté LGBT. La mobilité interne constante des citoyens de l'UE d'un État membre à l'autre est un facteur supplémentaire qui contribue à la diversité de la main-d'œuvre des sociétés de l'UE.

Selon le dernier rapport du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, en 2017, il y avait environ 258 millions de migrants internationaux dans le monde, soit 3,4 % de la population mondiale totale. Près de 26 millions d'entre eux étaient des réfugiés et des demandeurs d'asile. Dans l'Union européenne, il y avait 21,6 millions de migrants internationaux, soit 4,2 % de la population. La même année, l'âge médian des migrants internationaux était de 39 ans, ce qui était inférieur à celui de la population totale des pays d'accueil. Dans l'UE, l'âge médian de la population était de 42,8 ans.

Bien que les migrants et les réfugiés représentent une petite minorité de la population mondiale totale et des pays individuels, leur contribution à l'économie, à la société et à la culture des pays d'accueil est largement reconnue. Compte tenu de la crise économique et de la montée des forces d'extrême droite et néo-fascistes, la migration et l'asile figurent de plus en plus en tête des agendas politiques mondiaux, nationaux et régionaux. Les politiques de migration et d'asile dans de nombreux pays de l'UE et les mesures d'intégration inadéquates, inefficaces ou parfois même totalement absentes privent les travailleurs migrants de leurs droits fondamentaux et les exposent à la discrimination, allant parfois jusqu'à une la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle. Même si les migrants sont les principaux contributeurs à la diversité tant célébrée et appréciée sur le marché du travail, ils sont institutionnellement et systématiquement exclus des avantages de cette diversité et sont victimes de discrimination et

traités inégalement. Cette dichotomie pose des défis considérables à tous les acteurs concernés, les entreprises/employeurs et leurs organisations, les gouvernements nationaux concernés ont tout de même la plus grande part de responsabilité pour relever ces défis.

La diversité dans le monde des affaires

Il est important de souligner que la diversité dans le monde des affaires ne concerne pas seulement la main-d'œuvre et qu'elle ne se limite pas au choix de membres du personnel ayant des antécédents et des caractéristiques diverses. Il est important d'employer des membres du personnel appartenant à des groupes socialement défavorisés, mais ce n'est pas suffisant lorsqu'ils sont limités à un rang inférieur. La diversité doit également se refléter dans la composition de l'équipe de direction, elle doit guider les relations de travail et la direction générale et elle doit être prise en compte dans la compréhension du marché — de la clientèle — de la consommation et de leurs besoins en tant que clients/consommateurs, groupe qui est aussi diversifié.

Les chefs d'entreprise qui comprennent les clients réagissent mieux aux évolutions du marché, car ils peuvent mieux appréhender ses besoins et s'adapter aux changements. Des équipes de travail diversifiées, surtout lorsqu'elles reflètent le marché (clients et consommateurs potentiels), sont plus à même de suivre l'évolution des besoins et des demandes du marché.

Les travailleurs issus de groupes socialement défavorisés, comme les minorités ethniques et les personnes LGBTIQ*, ont un emploi plus épanouissant — une plus grande satisfaction dans leur vie professionnelle, lorsque leur lieu de travail est plus diversifié. En effet, un milieu de travail plus diversifié, auquel participent des travailleurs issus de groupes socialement défavorisés, élimine les préjugés et la discrimination, ce qui améliore l'estime de soi et la confiance des travailleurs. Dans un milieu de travail diversifié, les travailleurs issus de groupes socialement défavorisés sont plus susceptibles de trouver un environnement valorisant. Dans un tel environnement, les travailleurs se sentent en sécurité pour exprimer des idées non conventionnelles et ainsi, être créatifs et innovateurs.

Le fait d'avoir des travailleurs issus de groupes socialement défavorisés à la direction améliore la résolution des problèmes, car leur expérience s'ajoute à leurs perspectives, améliorant ainsi la vision de l'entreprise. Dans un groupe diversifié, les membres peuvent se lancer des défis et s'interroger les uns les autres, en offrant une diversité de points de vue, une réflexion plus large et la prise en compte d'alternatives. De cette façon, la qualité du travail est également améliorée. Les hommes blancs, issus de milieux socio-économiques similaires, dominent actuellement le monde des affaires. Cela conduit les entreprises à se limiter dans des positions spécifiques et se traduit par une rigidité et un manque de flexibilité.

Les PME et la diversité

En 2010, la Commission européenne, en encourageant la gestion de la diversité dans les entreprises européennes, a lancé la Plateforme européenne des Chartes de la diversité et publié le « Guide pratique pour lancer et mettre en œuvre une Charte de la diversité » (2015). Le Guide encourage en Europe les entreprises à signer une charte de la diversité sur une base volontaire pour lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité dans les entreprises. Les chartes de la diversité sont adaptées aux besoins et aux priorités de chaque pays et sont

adaptées à chaque culture.

La gestion de la diversité est l'approche stratégique de l'entreprise/organisation qui repose sur des initiatives et des actions visant à créer un lieu de travail diversifié et inclusif, et qui favorise l'égalité de traitement et la sensibilisation à la diversité tout au long du processus professionnel. Cette approche vise à améliorer la productivité, la compétitivité et la réputation de l'entreprise/organisation dans son ensemble, en reconnaissant les particularités positives de tous ses employés.

S'il est communément admis que les grandes entreprises jouent un rôle de premier plan dans l'adoption de politiques de gestion de la diversité, le grand défi est l'adoption de telles politiques par les petites et moyennes entreprises (PME), compte tenu de leur nombre et de leur part du marché. Les PME peuvent avoir chacune un personnel limité, mais elles emploient ensemble 88,8 millions de personnes (66,8 % de la population active de l'UE). Il y a quelque 21,2 millions de PME dans l'UE-28 (99,8 % de toutes les entreprises européennes). Les PME constituent donc l'épine dorsale de l'économie de l'UE. En tant que telles, elles représentent un moteur puissant et déterminant du changement. Leur taille opérationnelle les rend plus flexibles et plus ouvertes à l'innovation. En raison de leur petite taille et de leur plus grande flexibilité, les PME peuvent obtenir des résultats plus rapidement que les grands groupes d'entreprises. Par conséquent, sans la participation active des PME, l'effort de gestion de la diversité dans l'UE sera condamné à rester marginal.

Les PME ont des caractéristiques propres qui doivent être prises en considération dans la gestion de la diversité :

- Elles emploient de petits effectifs (6,8 personnes en moyenne), souvent la famille.
- Elles ont peu ou pas de méthodes de gestion des ressources humaines, de moyens, ni de temps pour mettre en œuvre des politiques de diversité efficaces et intégrées.
- Elles sont dans une urgence de fonctionnement et craignent de s'engager en faveur de la diversité qu'elle considère comme trop contraignante (logistique et stratégie).
- Elles souffrent d'une insécurité économique et, par conséquent, de problèmes de fonctionnement ou même de survie pour diversifier leurs effectifs.
- Elles se découragent face à l'ampleur du défi.

Pour clarifier les choses en matière de diversité et favoriser sa mise en œuvre, certaines lignes directrices fondamentales ont été fournies spécifiquement aux PME dans le cadre du programme « La diversité sur le lieu de travail. Un guide pour les PME » :

- Observer votre entreprise : les dirigeants sont encouragés à prendre le temps d'examiner les atouts, faiblesses, opportunités et les risques liés à leur entreprise, et à se fixer des objectifs (par exemple, améliorer le traitement des retours des clients) et définir les étapes à suivre. Les PME n'ont pas besoin de commencer par des stratégies importantes et complexes. Les petites initiatives peuvent être un bon point de départ !
- Recruter des talents dans des réseaux qui incluent la diversité : l'une des principales préoccupations des PME est le recrutement : soit ne pas pouvoir trouver quelqu'un, soit employer la mauvaise personne. Les dirigeants utilisent surtout le « bouche-à-oreille »

et prennent leurs décisions de recrutement en fonction de leur « appréciation » (intuitive) de la personne.

- Obtenir de nouveaux clients et accéder à de nouveaux marchés : pour toucher une clientèle diversifiée, il faut une diversité des employés ou au moins comprendre celle des clients. Il peut s'agir de l'âge, du sexe, des croyances religieuses, de l'appartenance ethnique, de l'orientation sexuelle ou de la capacité, ainsi que de la compréhension des motivations et des modes de vie, très changeants de la société.
- Planifier en fonction de la demande : il s'agit principalement de mettre les besoins des clients au premier plan de toute planification d'entreprise.
- Améliorer la communication avec ses employés : si la plupart des PME, et en particulier les microentreprises, bénéficient d'une approche informelle et flexible de la gestion des employés, cette atmosphère informelle peut également poser problème pour certains employés qui ne peuvent pas s'impliquer (pour diverses raisons) et sont donc exclus.
- Travailler l'image et gagner en réputation : utiliser son engagement en faveur de la « diversité » (un meilleur employeur, sensible à la clientèle) comme outil commercial pour valoriser son image et gagner des parts de marché (en particulier auprès des grandes entreprises et des entreprises du secteur public).
- Evaluer: comme pour tout ce qui affecte l'entreprise, il est important de penser à l'impact généré et pour quels coûts (temps, efforts, ressources).
- Demander de l'aide et du soutien : les dirigeants ont tendance à s'adresser à leur comptable, conseiller financier, avocat ou proche parent. Cependant, il y a beaucoup d'autres institutions publiques et privées qui offrent une aide professionnelle ; sans frais ou à un coût minime pour un soutien personnel.

Les avantages et défis de la diversité dans les PME

Les pratiques en matière de diversité jugées efficaces sont axées sur les éléments suivants :

- Recrutement d'employés aux antécédents, aux caractéristiques et à l'expérience très variés.
- Développement d'un environnement respectueux dans lequel les caractéristiques de chaque employé sont respectées et valorisées.
- Garantir l'égalité des chances à tous afin que chacun puisse réaliser pleinement son potentiel.

La diversité augmente la productivité et permet aux entreprises d'accéder plus facilement à de nouveaux marchés et/ou à des marchés spécialisés. La documentation du lien entre diversité et productivité a conduit de nombreuses entreprises à mettre en œuvre des programmes et politiques spécifiques pour encourager le recrutement, l'intégration, la promotion et la rétention des personnes appartenant aux migrants et autres groupes défavorisés.

En outre, la prévention et la lutte contre la discrimination au travail ainsi que le respect et la promotion de la diversité sont considérés comme des facteurs déterminants pour l'amélioration de la qualité du travail des salariés.

La qualité du travail est appréhendée comme un concept multidimensionnel, qui prend en

compte l'environnement plus élargi du lieu de travail et plusieurs caractéristiques spécifiques du poste de travail, tel que l'égalité hommes-femmes, l'intégration, le polymorphisme et la non-discrimination, le lien entre les caractéristiques individuelles des travailleurs et les exigences des employeurs afin de satisfaire toutes les personnes sur le lieu de travail.

Les entreprises/organismes qui appliquent des politiques actives en faveur de la diversité considèrent que le respect de la diversité au sein des entreprises apporte un avantage concurrentiel, car :

- Elle renforce les valeurs culturelles au sein de l'entreprise.
- Elle améliore l'image de marque et la réputation de l'entreprise.
- Elle stimule les motivations et, par conséquent, accroît la productivité du personnel.
- Elle favorise l'innovation et la créativité parmi les travailleurs.
- La diversité des employés rend les entreprises plus ouvertes aux nouvelles idées et plus créatives.
- Elle permet d'attirer et de garder les meilleurs talents.
- Elle améliore la réactivité aux besoins et aux attentes des clients.
- Elle favorise l'accès à de nouveaux marchés et/ou à des marchés spécialisés.
- Elle contribue à une meilleure adaptabilité de l'entreprise au changement.

Défis :

- Les individus ont tendance à se sentir plus en sécurité avec ce qu'ils connaissent déjà et à se méfier de la différence. Si elle n'est pas bien gérée, la diversité peut susciter un sentiment de méfiance, d'insatisfaction et de conflit, ce qui peut également se traduire par une augmentation des coûts si elle n'est pas traitée correctement.
- D'autre part, les employés dont le profil est différent de la norme peuvent aussi se sentir menacés s'ils font face à une rencontre hostile.
- De plus, les employés dont le profil est différent de la norme peuvent se sentir ignorés si leurs besoins ne sont pas correctement pris en compte.
- L'interaction et la communication entre deux ou plusieurs groupes différents peuvent se révéler problématiques si elles ne sont pas correctement abordées.
- Les différences culturelles doivent être surmontées d'une manière qui respecte les deux/ou toutes les cultures.
- L'intégration des employés ayant un profil différent de la norme doit être planifiée et facilitée avec soin et de façon satisfaisante.
- Difficultés de recrutement —Les PME ne peuvent pas employer un grand nombre de salariés et ce sont souvent des entreprises familiales.

Source : Megan Smith & Laura Weidman -The Obama White House. 2016.

Vivian Hunt, Dennis Layton & Sara Prince. - McKinsey Company. 24 November, 2014

Activité A : Identifier la diversité sur le marché du travail/le monde des affaires et ses aspects

Temps : 30 minutes

Matériels : Tableau de papier ; Marqueurs ; Stylos ; Carnets ; Projecteur

Diaporamas - diapositive 5.1 & diapositive 5.2

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de former des groupes ou des binômes pour discuter des questions suivantes :
 - La diversité sur le marché du travail.
 - La diversité dans le monde des affaires.
 - Pensez-vous que la diversité sur le marché du travail et dans le monde des affaires est importante et pourquoi ?
 - Comment pensez-vous que les PME puissent contribuer à promouvoir la diversité sur le lieu de travail et pourquoi ?
 - Quels défis les PME peuvent-elles rencontrer face à la diversité et comment peuvent-elles les surmonter ?
- 2) Les formateurs donnent 5 à 10 minutes aux binômes/groupes pour chaque question et leur demandent de partager à haute voix les points les plus importants de la conversation.
- 3) Les instructeurs prennent des notes sur le tableau à feuilles mobiles.
- 4) Les formateurs montrent les diaporamas PP 5.1 et PP 5.2 et en discutent.

Activité B : Partager des expériences personnelles

Temps : 30 minutes

Matériels : Stylos ; Carnets

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de former des groupes et de discuter de leurs propres expériences sur le marché du travail en tant que personnes ayant des antécédents différents de la norme : ont-ils rencontré des difficultés et si oui, de quel type ? Comment ces difficultés se sont-elles produites ? Pensez-vous qu'il pourrait y avoir un meilleur résultat ? Comment ? Comment pensez-vous pouvoir contribuer à une PME en tant que personnes ayant des antécédents différents de la norme ?
- 2) Les formateurs donnent 15 minutes aux groupes pour discuter de ce qui précède et leur demandent de partager à haute voix les points les plus importants de la conversation.
- 3) Les formateurs prennent des notes sur le tableau à feuilles mobiles.
- 4) Discussion de groupe.

Activité C — Études de cas

Temps : 20-40 minutes

Matériels : Tableau à papier ; Marqueurs ; Polycopié 5.2 ; Carnets ; Stylos

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de former des groupes de 3 à 5 personnes.
- 2) Les formateurs distribuent le polycopié 5.2 aux participants et leur demandent d'en discuter avec leur groupe.
- 3) Les formateurs demandent aux groupes de présenter leurs réponses.
- 4) Les formateurs discutent des réponses des groupes et les complètent si nécessaire.

POLYCOPIÉ 5.2

Vous voyez une offre d'emploi dans une entreprise de votre domaine.

Vous avez toutes les qualifications requises et vous décidez de postuler pour le poste.

Vous êtes convoqué à un entretien.

Au cours de l'entretien, on vous demande comment vous pouvez contribuer au développement de l'entreprise et pourquoi vous pensez devoir être sélectionné parmi d'autres candidats ayant les mêmes qualifications.

Comment réagissez-vous ?

NOTES POUR LES FORMATEURS

Les participants doivent être encouragés à identifier les caractéristiques qui font d'eux des candidats susceptibles d'améliorer le profil de diversité d'une entreprise.

Leur origine migratoire est une de ces caractéristiques. Encouragez-les à indiquer davantage — par exemple, s'ils sont une femme, un musulman, une personne handicapée, une personne LGBTIQ*, etc.

MODULE 6 : CADRE JURIDIQUE

Temps : 40 minutes

Objectifs :

- Introduire le cadre juridique national/local, européen et international protégeant la diversité et luttant contre la discrimination.
- Introduire le cadre juridique de l'intégration.
- Introduire le cadre juridique sur la migration et les permis de travail.
- Se concentrer sur la législation nationale/locale spécifique et sa mise en œuvre.
- Présenter les obligations légales des employeurs en matière de protection de la diversité et de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail.

Matériels : Projecteur

Diaporamas diapositive 6.1 & diapositive 6.2

Accès via Internet ou vidéo à télécharger : <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs rappellent que la promotion de la diversité sur le lieu de travail et la lutte contre la discrimination sont des priorités européennes. Ces priorités sont mises en œuvre et appliquées par des directives et orientations européennes.
- 2) Les formateurs peuvent visionner la vidéo publiée par le service de recherche du Parlement européen en cliquant sur le lien ci-dessous :
<https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>
ou la diffuser après l'avoir téléchargé.
- 3) Les formateurs présentent le diaporama 6.1 et présentent le cadre juridique de l'UE protégeant la diversité et luttant contre la discrimination.
- 4) Les formateurs présentent le diaporama 6.2 et présentent le cadre juridique international protégeant la diversité et luttant contre la discrimination.
- 5) Les formateurs présentent le cadre juridique national/local protégeant la diversité et luttant contre la discrimination.
- 6) Les formateurs présentent le cadre juridique de l'intégration.
- 7) Les formateurs présentent le cadre juridique sur la migration et les permis de travail.
- 8) Les formateurs présentent les obligations juridiques des employeurs en matière de protection de la diversité et la lutte contre les discriminations sur le lieu de travail.

Notes pour les formateurs

Cadre juridique de l'UE protégeant la diversité et luttant contre la discrimination

La discrimination et l'inégalité de traitement au travail sont interdites par les législations internationales, régionales et nationales. Dans l'UE, la lutte contre la discrimination et la promotion du principe de l'égalité de traitement sont au cœur de la politique européenne de l'emploi et des relations de travail. Elles sont encouragées par le droit primaire (par exemple, les traités fondateurs) et le droit dérivé (par exemple, les directives). Il est rappelé que toutes les directives européennes sont par défaut transposées en droit national par tous les États membres.

Les principaux instruments juridiques concernant l'emploi des migrants sont les suivants :

- Directive 2014/66/UE établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe.
- Directive 2014/36/UE établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.
- Directive 2011/98/UE établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.
- Directive 2009/50/CE établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié (la directive « carte bleue »)
- Directive 2006/54/CE la directive sur l'égalité de traitement, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- Directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services
- Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette directive proscrit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de protection sociale (« la directive relative à l'égalité en matière d'emploi »).
- Directive 2000/43/EC relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (« la directive relative à l'égalité raciale »).

En 2000 et quelques mois après la directive sur l'égalité raciale, la directive sur l'égalité en matière d'emploi (directive 2000/78/CE du Conseil) a été adoptée. La directive sur l'égalité en matière d'emploi définit les règles minimales contre la discrimination fondée sur la religion et les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. La directive sur l'égalité en matière d'emploi couvre l'accès à l'emploi et au travail, la formation professionnelle, la promotion, les conditions d'emploi et l'adhésion à certains organismes. La directive sur l'égalité en matière d'emploi peut être consultée ici : <https://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:fr:HTML. Une étude (évaluation de la mise en œuvre européenne) à ce sujet peut être consultée ici :

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_EN.pdf)

La même année, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000/C 364/01) évalue un certain nombre de droits destinés à soutenir et protéger les personnes contre la discrimination sur le lieu de travail : Article 15 sur la liberté professionnelle et le droit de travailler ; article 21 sur la non-discrimination ; article 23 sur l'égalité entre femmes et hommes ; article 26 sur l'intégration des personnes handicapées ; et article 31 sur des conditions de travail justes et équitables. Pour plus d'informations sur la Charte, cliquez ici : http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

Cadre juridique international protégeant la diversité et luttant contre la discrimination

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979.

Convention relative aux droits des personnes handicapées, 2006.

Cadre juridique national régissant l'emploi, les migrations, la protection de la diversité et la lutte contre la discrimination en France

Loi relative au droit des étrangers en France

La loi généralise le titre de séjour pluriannuel (de deux ou quatre ans) pour l'ensemble des étrangers, après un an de séjour en France. La demande d'un titre de séjour de dix ans (« carte de résident ») pourra être effectuée ensuite directement. Parallèlement, un nouveau parcours d'intégration est défini, marqué par un renforcement du niveau de langue requis et une redéfinition des prestations servies par l'Office français de l'immigration et de l'intégration. Le passeport « talents », titre de séjour valable jusqu'à quatre ans pour l'étranger et sa famille, constituera désormais le titre unique ouvert aux investisseurs, aux chercheurs, aux artistes et aux salariés qualifiés. L'emploi des étudiants étrangers qualifiés sera également facilité.

La loi précise le droit au séjour des étrangers malades, avec la prise en compte désormais de la capacité du système de soins du pays d'origine à faire bénéficier l'étranger du traitement que sa pathologie requiert. L'Assemblée nationale a introduit une disposition prévoyant que la délivrance du titre de séjour à un étranger malade dépend de l'absence d'accès effectif aux soins dans le pays d'origine

source : <http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-relatif-au-droit-etrangers-france.html>).

Selon la loi, les ressortissants de pays tiers ont un accès à l'emploi seulement par l'acquisition d'un permis de travail.

source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>

Loi asile-immigration

La loi française sur les réfugiés prévoit que les réfugiés statutaires ont les mêmes droits à l'emploi

que les citoyens français. Il n'y a aucune restriction pour un secteur en particulier. Il en va de même pour les personnes bénéficiant de la protection subsidiaire.

En matière d'asile, cette loi veut réduire à 6 mois en moyenne le traitement des demandes d'asile (avec notamment la réduction de 120 à 90 jours du délai pour déposer une demande après l'entrée en France) tout en facilitant l'éloignement de certains ressortissants dont la demande d'asile a été rejetée. Cette loi cherche également à améliorer le droit au séjour des personnes vulnérables (titre de séjour de 4 ans pour certains réfugiés, renforcement de la protection des jeunes filles exposées à un risque de mutilation sexuelle ou encore extension de la réunification familiale aux frères et sœurs des mineurs ayant obtenu l'asile).

Cette loi prévoit en parallèle d'améliorer l'accueil des talents et des compétences sur le territoire national : en étendant le « passeport talent » aux salariés d'entreprises innovantes et en délivrant cette carte de séjour aux étrangers susceptibles de participer de façon durable au développement économique, social, international et environnemental ou au rayonnement de la France ; en facilitant l'entrée et le séjour des étudiants et chercheurs. La loi comporte par ailleurs certaines dispositions protectrices pour le droit au séjour des victimes des violences conjugales ou familiales.

Cette loi renforce également la lutte contre l'immigration irrégulière avec : le doublement à 90 jours de la durée maximale de rétention administrative ; le passage à 24 heures de la durée maximale de retenue pour vérification du droit au séjour avec autorisation d'inspection et de fouille des bagages ; la possibilité : de refuser ou de mettre fin au statut de réfugié en cas de condamnations pour des faits graves dans un autre pays de l'Union européenne ; d'assigner à résidence ou de placer en rétention des demandeurs d'asile présentant une menace pour l'ordre public ; des mesures spécifiques à l'outremer (adaptation du droit du sol à Mayotte et lutte contre l'utilisation frauduleuse des titres de séjour ou contre les reconnaissances frauduleuses de paternité).

source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A12886>)

De plus amples informations sur le droit des réfugiés (réfugiés statutaires, personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire et de demandeurs d'asile) : <https://www.ofpra.gouv.fr/fr/asile/les-differents-types-de-protection/le-statut-de-refugie>

Le travail des citoyens européens est régi par le **décret n° 2007-371 du 21 mars 2007 relatif au droit de séjour en France des citoyens de l'Union européenne, des ressortissants des autres États faisant partie de l'Espace économique européen et de la Confédération suisse ainsi que des membres de leur famille**. Conformément à la législation mentionnée ci-dessus, la liberté de circulation et de séjour en France ne peut être restreinte que pour des motifs raisonnables de menace pour l'ordre public, la sécurité ou la santé. Tout ressortissant européen peut entrer sur le territoire français sur simple présentation d'un passeport ou d'une carte d'identité valide. Les membres de la famille d'un citoyen européen ont les mêmes droits que les citoyens européens. L'autorité compétente pour l'application de ces lois est le ministère de l'Intérieur.

Des informations sur **le droit au travail des étudiants de pays tiers** sont disponibles ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2713> et ici : <http://www.etudiant.gouv.fr/cid96484/contrats-de-travail-reperes-juridiques.html>

LOI n° 2013-711 du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France) (concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes) La loi 2013-711 du 5 août 2013 (publiée au JO du 6 août 2013), en transposant trois directives, deux décisions-cadres et la décision renforçant Eurojust, adapte la législation française à plusieurs conventions internationales, ainsi qu'à un protocole et une résolution de l'Organisation des Nations unies (ONU).

Cette directive a pour objet d'intégrer dans « l'acquis » de l'Union les dispositions de la convention du Conseil de l'Europe relative à la lutte contre la traite des êtres humains, signée à Varsovie le 25 octobre 2007 (ratifiée par la France et entrée en vigueur en 2008). La législation française était déjà largement conforme aux obligations résultant de cette nouvelle directive. La loi du 5 août 2013 introduit par ses trois premiers articles trois modifications dans le Code pénal et une dans le Code de procédure pénale.

source : <https://www.village-justice.com/articles/Traite-etres-humains-travail-force,15023.html>

Protection des mineurs au travail, Code du travail — Article L7124-1

Avant 14 ans, un enfant ou un adolescent peut travailler uniquement :

- dans une entreprise de spectacles, de cinéma, de radiophonie, de télévision, ou d'enregistrements sonores,
- en tant que mannequin,
- dans une entreprise ou association ayant pour objet la participation à des compétitions de jeux vidéo.

Une autorisation administrative doit être accordée.

source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1649>

Article L1225 du Code du travail, chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

La salariée peut, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, suspendre son contrat de travail pendant une durée fixée comme indiqué dans le tableau suivant (il convient également de se reporter aux conventions collectives qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables). La salariée qui attend un enfant et qui a déjà au moins deux enfants à charge peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 2 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant. La salariée qui attend des jumeaux peut choisir d'anticiper le point de départ de son congé prénatal de 4 semaines maximum ; le congé postnatal est alors réduit d'autant. Une femme salariée qui adopte ou prend en charge un enfant de moins de 12 ans aux fins d'adoption a droit à un congé de maternité de 14 semaines (article 3 [3]).

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal.

- Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin ; cette information se fait par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

L'employeur ne peut s'opposer au départ de la salariée en congé de maternité.

- Si elle le souhaite, la salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.
- Pendant la grossesse, le congé de maternité et les dix semaines qui suivent, la salariée fait l'objet d'une protection spécifique contre le licenciement. Ce dernier ne peut, en tout état de cause, prendre effet ou être signifié à la salariée pendant la durée du congé de maternité. Le père salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par l'article L. 1225-4-1 du Code du travail.

source : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/la-protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs>

LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (1)

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend des mesures fortes pour améliorer le quotidien des femmes, faire progresser leurs droits et changer les mentalités. Un an après sa promulgation, la quasi-totalité des textes réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre a été publiée. En s'engageant pour cette application rapide, la ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, et la secrétaire d'État chargée des Droits des femmes, démontrent la détermination du gouvernement à traduire sans tarder, dans le quotidien des Françaises et des Français, les avancées concrètes permises par la loi.

La loi du 4 août s'articule autour de cinq priorités :

- de nouveaux moyens pour l'égalité professionnelle et une meilleure articulation des temps de vie, avec le renforcement de la négociation d'entreprise et de branche en faveur de l'égalité professionnelle, la réforme du congé parental et l'expérimentation du tiers payant pour les assistants maternels ;
- une garantie publique contre les impayés de pension alimentaires, actuellement expérimentée dans vingt départements, afin d'améliorer la situation des femmes qui élèvent seules leurs enfants et de lutter contre le non-versement des pensions alimentaires ;
- la lutte contre les violences faites aux femmes, grâce au renforcement de l'ordonnance de protection et des infractions relatives au harcèlement et la priorité donnée à l'éviction du conjoint violent du domicile ;
- le recul des stéréotypes sexistes, les pouvoirs de contrôle du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et les obligations des chaînes ayant été renforcés, et les concours de « mini-miss » réglementés ;
- la généralisation de la parité, avec la traduction, dans tous les secteurs de la vie sociale, du principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités (fédérations sportives, mutuelles, ordres professionnels, commissions consultatives placés auprès du gouvernement, etc.).

LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (1)

La loi a modifié le Code pénal (article 222-33) qui incrimine désormais les faits de harcèlement sexuel selon deux modalités : D'une part, le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des

propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; d'autre part, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

source: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femme-homme>, et <http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-relatif-au-harcelement-sexuel.html>

Décret n° 2007-1739 du 11 décembre 2007 relatif au détachement transnational de travailleurs et modifiant le Code du travail

Le présent décret s'applique aux entreprises établies dans un État membre qui détachent des travailleurs dans le cadre d'une prestation transnationale de services.

Protection des travailleurs détachés

- Les entreprises sont tenues de garantir aux travailleurs détachés les conditions minimales de travail et d'emploi fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou des conventions collectives concernant les activités professionnelles.
- Les États membres hôtes pourraient choisir d'adopter des conventions collectives régionales ou sectorielles, plutôt que nationales, si elles offrent aux travailleurs détachés des conditions de travail plus favorables.¹

source : <http://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20171016IPR86114/travailleurs-detaches-une-meilleure-protection-et-des-conditions-equitables>

Ordonnance n° 2016-1809 du 22 décembre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles de professions réglementées

source : http://www.assemblee-nationale.fr/14/dossiers/ratification_ordonnance_2016-1809.asp

En outre, pour plus d'informations sur le système général de reconnaissance des qualifications médicales, voir le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035943892&categorieLien=id>

LOI n° 2009-1791 du 31 décembre 2009 autorisant la ratification de la convention relative aux droits des personnes handicapées. Le cadre juridique prévoit l'égalité des droits et des chances dans l'emploi et interdit la discrimination fondée sur le handicap, ce qui comprend le refus d'aménagements raisonnables en matière d'emploi.

Ratification des conventions de l'organisation internationale du Travail

Depuis 1926, la France a ratifié 128 conventions et 2 protocoles de l'OIT, lesquelles sont directement applicables en droit français et prévalent sur les lois et règlements. En outre, dans le

¹ <https://www.touteurope.eu/actualite/l-europe-et-vous-renforcer-la-protection-des-travailleurs-detaches.html>

Code du Travail, il existe des dispositions qui réaffirme des droits fondamentaux. Parmi les principes fondamentaux, on trouve les suivants :

- Le droit de s'organiser.
- Le droit à la négociation collective, aux conventions collectives et à la consultation conjointe.
- La définition des questions propres à la négociation collective, à la consultation conjointe et aux prérogatives de la direction.

Source : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102632

Le cadre légal du droit de séjour et des renvois de migrants

L'octroi des compétences décisionnelles sur le droit de séjour, les expulsions et les renvois de migrants sont décrites dans le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Elles sont en majorité décidées par les préfets des départements, ou dans les cas limités par le ministère de l'Intérieur. On parle dans le premier cas *d'arrêté préfectorale d'expulsion* (APE). Dans le second cas, il s'agit *d'arrêté ministériel d'expulsion* (AME).

Source :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006147841&cidTexte=LEGITEXT000006070158>

Des recours contre la mesure d'expulsion sont possibles mais ils n'empêchent pas son exécution immédiate. Un juge administratif peut être saisi en cas d'un recours en annulation. Il est également possible de demander directement à l'administration d'abroger sa décision. La mesure sera également réexaminée automatiquement tous les 5 ans par l'administration.

source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11891>

Toute décision d'expulsion ou de renvoi d'une personne ne peut être prise et exécutée que si la personne n'a pas quitté volontairement le pays. La détention ne peut avoir lieu qu'à des fins d'expulsion et uniquement si la personne évite ou entrave la procédure d'expulsion. La décision de détenir une personne doit toujours être une mesure de dernier recours, et les autorités ont l'obligation d'examiner d'autres alternatives avant de prendre cette décision ; par exemple, la rétention des documents de voyage et la signature à un poste de police

La France a également ratifié, entre autres, les conventions suivantes :

- ***Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949,***
- ***Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958***

En outre, la France a également accepté **l'article 19 de la Charte sociale européenne (révisée)** (c'est-à-dire le droit des travailleurs migrants et de leur famille à la protection et à l'assistance). Ces instruments prévoient, entre autres, un traitement tout aussi favorable pour les travailleurs migrants que pour les nationaux.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur un motif de protection (sexe, orientation sexuelle, race/origine ethnique, âge, handicap, appartenance religieuse ou politique) constituent également des formes de discrimination interdite.

Activité A — Identifier la discrimination sur le lieu de travail/Partage d'expériences

Temps : 1 heure

Matériels : Projecteur ; Marqueurs ; Cartes/papier

Accès sur Internet ou télécharger la vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs font quatre groupes de participants.
- 2) Chaque groupe se concentre sur un type de discrimination présenté dans la vidéo : religion et croyances, handicap, âge et orientation sexuelle.
- 3) Chaque groupe va trouver une histoire, soit inventée, soit inspirée d'une véritable expérience, et l'écrit sur papier.
- 4) Les formateurs demandent aux porte-parole de chaque groupe de présenter leurs histoires.
- 5) Les formateurs discutent des histoires avec les participants. Les formateurs mettent en lien les histoires avec le cadre juridique et décrivent les conditions sous lesquelles les travailleurs peuvent être protégés par le cadre juridique. Lors de ces discussions, les formateurs vont aussi présenter les obligations des employeurs en matière de protection de la diversité et de lutte contre les discriminations sur le lieu de travail.

Astuces pour les formateurs

Il est possible que les formateurs perdent le fil des discussions, car cette activité est basée sur un grand nombre de concepts théoriques. Il est donc vivement recommandé de garder leurs attentions en faisant régulièrement référence à la vidéo. Rediffuser certaines parties de la vidéo dans le but de souligner et/ou de maintenir une certaine dynamique peut s'avérer utile.

Les formateurs devront bien s'organiser et s'attaquer à ce chapitre dans l'ordre logique comme il est listé ci-dessus dans l'introduction qui fait la liste des objectifs puisque le cadre juridique peut varier d'un pays à l'autre, présenter le cadre juridique national peut aider à identifier les différents degrés sur lesquels la loi peut s'appliquer, c'est-à-dire — (dire au niveau national et au niveau international et européen.

ACTIVITÉ B – Discrimination dans le recrutement

Temps : 30 minutes

Matériels : Projecteur ; Marqueurs ; Cartes/papiers

- 1) Les formateurs distribuent à chaque participant 2 fiches avec le mot OUI et le mot NON.
- 2) Les formateurs vont poser un certain nombre de questions aux participants qui devront répondre en levant qu'une seule carte : OUI ou NON.
- 3) Chaque bonne réponse devra être expliquée par les formateurs.

Notes pour les formateurs

Liste des questions (avec les réponses) :

- L'utilisation de la seule plateforme en ligne pour les demandes correspond-elle aux mesures de lutte contre la discrimination ?
NON —tout le monde n'a pas accès à un ordinateur ou à Internet.
- Un employeur éventuel peut-il vous demander pourquoi vous portez le hijab ?
NON —Les croyances, y compris les croyances religieuses, ne doivent pas être considérées comme des critères d'emploi.
- Si une employée enceinte est congédiée, peut-elle déposer une plainte ?
OUI —La loi nationale empêche l'employeur de congédier une employée enceinte.
- Si un employé est homosexuel et que ses collègues le traitent de tous les noms, comme « princesse », cela peut-il être considéré comme une forme de discrimination ?
OUI —Quand on se moque de l'orientation sexuelle d'une personne sur le lieu de travail, c'est une forme de discrimination.
- Un manager ou un responsable peut-il favoriser un environnement de travail positif capable de lutter contre la discrimination ?
OUI —Il est de la responsabilité et du devoir de l'employeur de respecter et de mettre en œuvre le cadre juridique sur la diversité et la non-discrimination sur le lieu de travail.

Conseils pour les formateurs :

Pour chaque réponse, veuillez rappeler à quel article/directive la réponse se rapporte

MODULE 7 : PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

Temps : 30 minutes

Objectifs :

- Sensibiliser les participants aux comportements respectueux et tolérants.
- Présenter l'empathie.
- Promouvoir des attitudes favorables à la diversité.
- Former les participants sur la façon de parler aux autres de la diversité.
- Enseigner aux participants de nouvelles compétences afin qu'ils puissent fonctionner efficacement dans un environnement diversifié et complexe, notamment en milieu professionnel.
- Apprendre aux participants à exercer leur responsabilité personnelle et collective envers le respect de la diversité.

Matériels : Projecteur ; Tableau à papier ; Marqueurs ; Cartes/papiers ; Ruban adhésif
Diaporamas - diapositive 7.1, diapositive 7.2 & diapositive 7.3

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs mettent en avant le fait que l'égalité, la diversité et la non discrimination sont des principes fondamentaux de l'idée européenne.
- 2) Les formateurs indiquent que l'application uniforme des règles aux différents groupes/individus s'est révélée comme un obstacle à l'égalité, générant plutôt des inégalités. Au niveau européen, on a évolué vers une égalité substantive, en cherchant à éliminer ce qui freine l'aboutissement vers cette égalité. La diversité est considérée comme une solution pour atteindre cet objectif.
- 3) Les formateurs se concentrent sur la diversité en tant que valeur européenne, en soulignant les avantages d'avoir des expériences multiples et diverses pour composer une société démocratique ainsi que dans la préservation de l'intégrité de chacun et de tous. La diversité est « le droit à la différence » et de ne pas être discriminé à cause de ces différences, en dépassant les stéréotypes, les préjugés et la stigmatisation.
- 4) Les formateurs expliquent que la diversité défend l'idée, tout du moins à l'échelle européenne, que les peuples se sont unis afin de construire, de développer et de protéger la paix et la démocratie. Les différentes cultures, traditions, langues et identités en Europe sont considérées comme des atouts importants.
- 5) Les formateurs soulignent que la diversité, l'égalité, et la lutte contre la discrimination sont intrinsèquement liées. Des études ont montré qu'un manque de diversité et d'inclusion favorise les comportements discriminatoires, notamment sur le lieu de travail.
- 6) Les formateurs demandent au groupe de réfléchir sur ce qu'ils peuvent faire dans leur vie privée et professionnelle afin de promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination. Les formateurs notent les points importants sur le tableau à papier.
Ou les formateurs distribuent des cartes/papiers et demandent aux participants d'écrire leurs réponses. Les formateurs récupèrent ensuite les réponses et les mettent sur le tableau de papier/le mur/le tableau.
- 7) Les formateurs discutent les réponses.

- 8) Les formateurs indiquent que pour être capable de lutter contre la discrimination, il est nécessaire d'avoir une idée claire de comment la discrimination peut se manifester et afin de promouvoir la lutte contre celle-ci, il faut savoir ce qu'est la diversité. Les précédents modules ont été réalisés à cet effet.
- 9) Les formateurs présentent les diaporamas 7.1, 7.2 & 7.3.
- 10) Les formateurs sont encouragés à se servir de toutes activités mentionnées ci-dessous, en fonction du temps à leur disposition, s'ils mettent œuvre la version étendue ou non, et selon ce qui est pertinent ou non pour le groupe, en prenant en compte si le groupe est constitué de migrants nouvellement arrivés ou des migrants qui résident depuis longtemps dans le pays hôte. Pour cette formation de 7 heures, il est recommandé d'effectuer une seule activité. Pour les migrants qui résident depuis longtemps dans le pays hôte et/ou des migrants qui sont des syndicalisés et/ou des migrants actifs dans leur communauté et/ou autrement dans des questions d'intégration au travail, toutes les activités sont recommandées. Pour les migrants nouvellement arrivés ou qui n'ont pas de telles expériences, l'activité A est recommandée.

Notes pour les formateurs

La diversité est une situation dans laquelle il est important que chacun d'entre nous soit conscient de ses propres privilèges et de l'influence qu'il a sur les autres et sur son environnement. Il est également important d'être conscient de nos différences, de les comprendre et de les explorer. La sensibilisation seule ne suffit pas. Chacun d'entre nous doit faire des efforts conscients et continus pour surmonter ses propres biais et préjugés, déconstruire les stéréotypes, respecter la diversité en soi et chez les autres, et combattre la discrimination. Pour ce faire, nous devons établir des objectifs et des stratégies comportementales (diaporamas 7.1, 7.2 et 7.3). Quelques conseils pouvant être utiles :

- comprendre les différents points de vue. Demander des clarifications en cas de difficultés. Comment se sentent-ils ? Pourquoi ? Pourquoi ont-ils agi de telle manière ? À quoi pensent-ils ?
- Communiquer sa propre position/point de vue/etc. La communication favorise la compréhension, réduit les conflits et améliore la productivité.
- Indiquer ses préoccupations.
- Manifester son soutien.
- Les gens veulent savoir que vous vous intéressez à eux.
- Demander comment vous pouvez aider.
- Coopérer pour trouver des solutions
- Pour les superviseurs/managers, etc. : communiquer sur les procédures et les politiques menées de manière claire.
- Ne pas succomber aux stéréotypes.
- Ne pas juger les autres d'après ses propres normes culturelles ou autres.
- Ne pas penser que sa façon de procéder est la seule qui soit juste.
- Ne dénigrer personne.

- Essayer toujours de communiquer efficacement.
- S’efforcer de respecter tout le monde.
- S’efforcer de Respecter l’individualité.
- Réfléchir avant de parler — comment vos paroles peuvent-elles affecter les autres ?
- Etre attentif aux autres.
- Éviter les généralisations.
- Donner des moyens d’action et soutenir ceux qui se trouvent dans des situations plus défavorisées, dans un esprit de solidarité.
- Donner son avis et demander l’avis des autres.
- Écouter et être un auditeur actif en essayant de comprendre non seulement ce qui est dit, mais aussi ce qui est dit entre les lignes.
- Reconnaître ses stéréotypes/biais/préjugés et travailler à les faire disparaître.
- Etre conscient de sa contribution et reconnaître celle des autres.
- S’efforcer de dialoguer

Références sur la diversité (articles en anglais) : Kaylee Jakubowski , 2015 ; Carmen Rios I, 2015 ; Chimamanda Ngozi Adichie , 2014 ; Anis Gisele , 2014 ;Alisha Acquaye , 2017.

L’empathie est très importante pour promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination.

Étymologie de l’empathie : (Grec) empatheia (littéralement, passion) <em (in) + pathos (sentiments, émotions)

Définition d’empathie :

« action de comprendre, d’être conscient, d’être sensible et d’expérimenter par procuration les sentiments, les pensées et l’expérience d’une autre personne du passé ou du présent sans que les sentiments, les pensées et l’expérience soient pleinement communiqués d’une manière objectivement explicite ; aussi : la capacité pour le faire ».

Source : Merriam – Webster dictionary, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/empathy>.)

« L’empathie est la reconnaissance et la compréhension des sentiments et des émotions d’un autre individu, et aussi, dans un sens plus général, de ses états non émotionnels, comme ses croyances. Dans ce dernier cas, il est alors plus spécifiquement question d’empathie cognitive »

Source : Wikipedia, <https://en.wikipedia.org/wiki/Empathy>).

« L’empathie est l’expérience de comprendre les pensées, les sentiments et la condition d’une autre personne à partir de son point de vue, plutôt que du vôtre. Vous essayez de vous imaginer à leur place afin de comprendre ce qu’ils ressentent ou vivent. L’empathie facilite les comportements prosociaux (d’aide) qui viennent de l’intérieur, plutôt que d’être forcés, de sorte que nous nous comportons de manière plus compatissante. »

Source : Psychology Today, <https://www.psychologytoday.com/us/basics/empathy>.)

Autres sources : Sarah Ogden Trotta, 2013 ; The RSA and Brené Brown , 2015

Activité A :

Temps : 30 minutes

Matériels : Étiquettes collantes ou cartes ; deux étiquettes – une indiquant « plus susceptible de réussir » et la seconde « moins susceptible de réussir »

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs mettent l'étiquette « plus susceptible de réussir » à une extrémité de la salle et mettent ensuite l'étiquette « moins susceptible de réussir » à l'autre extrémité de la salle et dessine une ligne imaginaire divisant la salle en deux.
 - Les formateurs donnent à chaque participant un label avec une profession et leur demande : Pensez à l'identité qui vous est donnée » ; Mettez-vous sur la ligne, en adoptant une position que vous estimez que quelqu'un avec cette profession aurait prise, considérant le succès.
- 3) Les formateurs donnent à chaque participant une étiquette indiquant « homme » ou « femme » et leur demandent de réfléchir si cette identité supplémentaire peut affecter leur position sur la ligne et de changer de position en conséquence.
- 4) Les formateurs donnent à chaque participant une étiquette indiquant « blanc » ou « asiatique » ou noir et leur demandent de réfléchir si cette identité supplémentaire peut affecter leur position sur la ligne et changer de position en conséquence.
- 5) Les formateurs donnent à chaque participant une étiquette indiquant une autre identité : « migrant, » « réfugié, » « issu d'une famille aisée, » « séropositive, » « monoparentale, » « diplômé universitaire, » « ayant des antécédents psychiatriques, » « ancien détenu, » « marié avec enfants » (celui-ci est recommandé de le donner à au moins un homme et une femme), « gay », « bisexuel » « transgenre, » « titulaire d'un master, » « titulaire d'un doctorant » « aveugle », « sourd » « en surpoids » etc. Les formateurs demandent aux participants de réfléchir à la question de savoir si cette identité supplémentaire peut affecter leur position sur la ligne et de changer de position en conséquence.
- 6) Les formateurs discutent avec les participants des points suivants :
 - Pourquoi avez-vous pris cette position ? Comment pensez-vous que vos identités influencent votre succès ?
 - Avez-vous bougé ou non lorsque vos autres identités ont été révélées ? Pourquoi ?
 - Quelle est votre position actuelle par rapport à votre position initiale ? Comment a-t-elle évolué ?
 - Existe-t-il quelque chose qui pourrait vous aider à avoir plus de succès avec les identités que vous avez ?
 - Existe-t-il quelque chose qui pourrait vous aider à avoir plus de succès ?

Activité B :

Temps : 40 minutes

Matériels : Papier ; Stylo ; Cartes

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs distribuent aux participants les cartes suivantes : « femme, » « personne de couleur, » « migrant, » « réfugié, » « femme trans, » « séropositive, » « monoparentale, » « lesbienne, » « homosexuel, » « bisexuel, » « aveugle, » « sourd, » « surpoids, » « ayant des antécédents psychiatriques, » « ancien détenu, » etc.
- 2) Les formateurs demandent aux participants : « Imaginez que vous travaillez dans une PME et écrivez quelques phrases sur ce que vous pensez pouvoir apporter à votre lieu de travail en fonction de l'identité qui vous a été donnée. Ensuite, identifiez les défis auxquels vous pensez devoir faire face dans votre milieu de travail en fonction de l'identité qui vous a été donnée. »
- 3) Les formateurs discutent des résultats avec les participants.

Activité C :

Temps : 40 minutes

Matériels : Papier ; Stylos ; Cartes

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants d'imaginer qu'ils travaillent dans une PME et qu'une nouvelle employée arrive dans l'entreprise. La nouvelle employée est une femme musulmane réfugiée. Elle vient d'Iran et semble désorientée dans son nouveau lieu de travail et le manager ne semble pas très satisfait d'elle.
- 2) Les formateurs demandent aux participants d'identifier les raisons pour lesquelles la nouvelle employée peut se sentir désorientée et comment cela peut affecter son travail.
- 3) Les formateurs demandent aux participants comment ils traiteraient leur nouveau collègue.
- 4) Les formateurs demandent aux participants de réfléchir à la façon dont ils pourraient soutenir leur nouvelle collègue et faciliter son intégration dans son nouveau lieu de travail.
- 5) Les formateurs demandent aux participants de faire un brainstorm sur la façon dont le manager pourrait soutenir la nouvelle employée et faciliter son intégration dans son nouveau lieu de travail.
- 6) Les formateurs prennent des notes sur le tableau à feuilles mobiles.

Notes pour les formateurs

Vous pouvez le faire sous forme de discussion avec l'ensemble du groupe ou vous pouvez diviser les participants en petits groupes ou en binômes et leur demander de présenter leurs réponses à l'ensemble du groupe à la fin.

MODULE 8 : RELATIONS DE TRAVAIL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DIVERSITÉ

Ce module est recommandé pour une formation aux migrants qui ont une certaine expérience du syndicalisme et/ou qui sont des membres actifs de la communauté.

Temps : 1 heure

Objectifs :

- Présenter les relations de travail et leur réglementation dans un contexte national/local.
- Sensibiliser aux relations de travail et à la négociation dans les PME.
- Comment et pourquoi promouvoir la diversité dans les relations de travail et les mécanismes de négociation collective ?
- Comment utiliser la diversité pour renforcer et protéger les droits des travailleurs migrants.
- Diversité et syndicalisme.

Matériels : Projecteur ; Tableau à feuilles mobiles ; Marqueurs ; Cartes/papiers ; Ruban adhésif

Diaporamas 8.1 & 8.2

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants s'ils sont au courant des relations de travail et de la négociation collective ou s'ils ont de l'expérience dans ce domaine.
- 2) Les formateurs demandent aux participants s'ils connaissent ou s'ils sont membres d'organisations syndicales ou patronales.
- 3) Les formateurs discutent des relations de travail et de leur réglementation dans un contexte national/local.
- 4) Les formateurs discutent des relations de travail et de la négociation dans les PME.
- 5) Les formateurs demandent aux participants ce qu'ils pensent de la diversité dans les relations de travail et les mécanismes de négociation collective. Pensent-ils que la diversité pourrait s'appliquer aux relations de travail et aux mécanismes de négociation collective ? De quelles façons ?
- 6) Les formateurs discutent des réponses des participants et les complètent en abordant comment et pourquoi promouvoir la diversité dans les relations de travail et les mécanismes de négociation collective.
- 7) Les formateurs présentent les diaporamas 8.1 & 8.2.
- 8) Les formateurs demandent aux participants comment ils pensent que la diversité peut être utilisée pour renforcer et protéger les droits des travailleurs migrants.
- 9) Les formateurs discutent des réponses des participants et les complètent.
- 10) Les formateurs discutent de la diversité et du syndicalisme.
- 11) Les formateurs demandent aux participants s'ils sont prêts et/ou habilités à s'engager activement dans le syndicalisme afin de faire pression et de les pousser à développer des mesures ou à prendre des mesures pour promouvoir efficacement la diversité et l'égalité sur le marché du travail et dans la société en général.

12) Les formateurs sont encouragés à utiliser n'importe laquelle des activités ci-dessous, en fonction de leur temps, s'ils mettent en œuvre une version étendue ou non, et de ce qu'ils trouvent utile pour le groupe, en prenant en considération le groupe et ses besoins. Pour la formation de 7 heures, il est recommandé de n'utiliser qu'une seule activité.

Notes pour les formateurs

- Présenter et sensibiliser le public à l'égard de :
 - Relations de travail et négociation collective
 - Dialogue social et partenaires sociaux : syndicats, organisations patronales, autorités publiques
- Comment et pourquoi utiliser les relations de travail, la négociation collective et le dialogue social pour promouvoir les droits des travailleurs migrants dans les PME.
- Diversité, employeurs et syndicats

Relations de travail

Le terme « relations de travail », ou d'autres termes utilisés de façon interchangeable comme « relations industrielles », « relations d'emploi » et « relations patronales-syndicales », désigne les relations collectives entre employeurs - travailleurs et leurs représentants respectifs - organisations patronales ou syndicales. Les pouvoirs publics jouent également un rôle dans la régulation et la gouvernance de la relation de travail.

Le but des systèmes de relations sociales, qui opèrent aux niveaux mondial, régional, national, sectoriel et de l'entreprise, est de régir et de régler les relations de travail et de promouvoir les intérêts de chaque partie. Les relations de travail visent également, selon l'Organisation internationale du travail, à promouvoir « la paix et la justice sociale », alors que pour l'Union européenne, elles constituent une « caractéristique fondamentale du modèle social européen ». Les systèmes de relations sociales comprennent les processus et les mécanismes par lesquels ces relations s'expriment, telles que la négociation collective, la participation des travailleurs à la prise de décision, le règlement de litiges ainsi que le règlement ou la gestion des conflits entre organisations patronales et syndicats, par des procédures ou mécanismes de médiation.

Négociation collective

La négociation collective est un mécanisme ou une procédure qui constitue le cœur des relations de travail et qui comprend toutes les négociations entre les travailleurs et les employeurs et/ou leurs représentants. Par la négociation collective, les conventions collectives sont conclues au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise.

Elle régleme les relations entre employeurs et travailleurs et/ou entre leurs représentants respectifs et détermine les conditions de travail et d'emploi, y compris les salaires, le temps de travail, la santé et la sécurité.

Dans son contexte social plus global et en tant que moyen de formuler et d'élaborer une politique sociale, la négociation collective aborde également des domaines et des questions

d'un intérêt et d'une importance critiques pour les femmes, les migrants, les personnes LGBTQI+ et autres groupes socialement défavorisés. Ces questions comprennent la protection contre l'inégalité et la discrimination fondées sur l'origine raciale, ethnique et nationale, le statut migratoire, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique ou origine. Elle promeut également la répression du travail forcé ou obligatoire et l'élimination du travail des enfants.

La négociation collective est fondée sur les droits fondamentaux du travail et de la personne, tels que la liberté d'association et le droit à la négociation collective, la protection contre la discrimination et l'inégalité, l'inclusion et l'intégration. Ces droits sont protégés par des conventions, normes et autres instruments internationaux, dont les principaux sont les suivants :

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

OIT, Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1949

OIT Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979.

Dans l'Union européenne, où toutes les chartes, directives et autres instruments juridiques sont par défaut transposés dans la législation nationale par tous les États membres, la législation la plus pertinente en matière de libertés et de droits au travail est la suivante :

Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (Article 12), 1989

Charte sociale européenne (révisé), 1996

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Article 28), 2000

Directive de l'Union européenne relative à l'égalité raciale (2000/43/CE)

Directive de l'Union européenne sur l'égalité dans l'emploi (2000/78/CE).

Dialogue social et partenaires sociaux

Le dialogue social désigne toutes les formes de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre et parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun en matière de politique économique et sociale. Alors que la négociation collective au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise est essentiellement un processus bipartite, c'est-à-dire entre les travailleurs et les employeurs et leurs représentants, le dialogue social est un processus tripartite impliquant les syndicats et les organisations d'employeurs ainsi que les agences et services publics.

Au niveau de l'Union européenne, le dialogue social entre les organisations patronales et les syndicats européens est bipartite, tandis que les interactions et les échanges entre les organisations patronales, les syndicats et les institutions et agences européennes sont tripartites. Le dialogue social entre les partenaires sociaux au niveau de l'UE sont désignés en deux catégories : le dialogue social interprofessionnel et le dialogue social sectoriel, chacun avec des organisations spécifiques des trois parties.

Le *dialogue social interprofessionnel* (ou intersectoriel) implique des organisations représentant

les travailleurs et les employeurs des secteurs privé et public, les petites et moyennes entreprises (PME) et les cadres. Les organisations participant à ce dialogue sont BusinessEurope, le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP), la Confédération européenne des syndicats (CES), Eurochambres, l'Association européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), Eurocadres et la Confédération européenne des cadres (CEC). Quelque 80 organisations européennes de plus de 40 secteurs économiques participent au dialogue social sectoriel au niveau européen dans leurs secteurs respectifs. Les institutions de l'UE impliquées dans le dialogue social sont la Commission européenne, le Conseil européen et le Conseil de l'Union européenne. Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) joue également un rôle important en fournissant aux institutions de l'UE les recherches et les informations nécessaires.

Contexte national — France

Le dialogue social est un élément de performance économique. Au sein de l'entreprise, il s'organise dans le cadre du Conseil social économique où siègent notamment les représentants syndicaux. La détermination de la représentativité des organisations syndicales et patronales permet d'apprécier leur capacité à négocier et signer des accords collectifs.

Les principales organisations impliquées dans les négociations collectives sont les suivantes :

Syndicats- Les principaux syndicats nationaux des secteurs privé et semi-public sont : la Confédération Général du Travail (CGT), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), Force ouvrière (FO), Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC), et la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Organisations patronales- Les principales organisations patronales françaises sont : le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération des PME (CPME) et l'Union des entreprises de proximité (U2P), qui agissent en tant qu'organisme-cadre représentant toute une gamme d'entreprises, dans plusieurs secteurs économiques.

Négociation collective- La loi définit plusieurs thèmes de négociation obligatoires au sein des entreprises selon leur taille. Des informations sur la périodicité et le déroulement des négociations obligatoires ainsi que sur les modalités de dépôt des accords d'entreprise, interprofessionnels ou de branche auprès de l'administration se trouvent dans le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/>

Diversité, employeurs et syndicats

En 2010, en vue de promouvoir la gestion de la diversité dans les entreprises européennes, la Commission européenne a lancé la Plateforme européenne des chartes de la diversité et a publié le « Guide pratique pour lancer et mettre en œuvre une charte de la diversité » (2015). Elle encourage les entreprises européennes à signer une Charte de la diversité sur une base volontaire pour lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité dans les entreprises. Les chartes de la diversité sont adaptées aux besoins et aux priorités de chaque pays et sont adaptées à chaque culture.

La participation active des travailleurs appartenant à des groupes défavorisés et divers

(migrants, réfugiés, personnes LGBTIQ+, personne handicapée, etc.) dans les syndicats est cruciale pour la représentation de ces groupes et l'amélioration du cadre concernant la diversité au travail. Le cadre actuel ne semble pas tenir compte de la diversité ni protéger les droits des travailleurs appartenant à des groupes défavorisés et diversifiés. Actuellement, il n'existe pas de mécanismes ou de méthodes spécifiques pour promouvoir la diversité au travail en dehors des principes généraux de la négociation. Cependant, les représentants des groupes minoritaires et défavorisés peuvent utiliser les principes généraux de la négociation et travailler à l'adoption d'un cadre plus efficace, notamment en adhérant à la plateforme européenne des chartes de la diversité. Les syndicats n'ont pas manifesté un tel intérêt parce qu'ils ne réalisent pas à quel point cela affecte les employés, car, actuellement, les groupes défavorisés ne sont pas activement impliqués/représentés dans les syndicats.

Par exemple, les migrants sont enregistrés dans des syndicats, mais ils ne sont pas représentés dans le processus décisionnel des syndicats. Comme l'expérience avec les femmes l'a montré, la participation active et la représentation des groupes défavorisés de travailleurs dans le syndicalisme peuvent avoir une incidence positive sur leurs droits. Une telle représentation active peut sensibiliser les syndicats aux questions de diversité et promouvoir la formation au sein des syndicats afin d'inclure plus efficacement la diversité et l'antidiscrimination dans leurs programmes. Le contenu de certaines conventions collectives a été étendu aux questions d'égalité et de non-discrimination, en particulier en ce qui concerne le genre, ce qui est un succès pour les femmes activement impliquées et représentées dans les syndicats.

Activité A : Comprendre le rôle des syndicats

Temps : 30 minutes

Matériels : Tableau à feuilles ; Marqueurs ; Stylos ; Carnets ; Projecteur

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de former des groupes ou des binômes pour discuter des questions suivantes :
 - a. Le rôle des syndicats en général et sur les questions d'inégalités et de discrimination ;
 - b. Comment envisagent-ils la possibilité de s'engager activement dans le syndicalisme afin de faire pression et de pousser les syndicats à prendre des mesures efficaces pour promouvoir la diversité et l'égalité sur le marché du travail et dans la société en général et à développer des actions en ce sens ? Est-ce quelque chose qui les intéresserait ? Pourquoi ? Qu'ont-ils à y gagner ? Quelles sont les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans une telle entreprise ?
- 2) Les formateurs donnent 15 minutes aux binômes/groupes et leur demandent ensuite de partager à haute voix les points importants de la conversation.
- 5) Les formateurs prennent des notes sur le tableau à feuilles mobiles.

Activité B : Partager des expériences personnelles

Temps : 30 minutes

Matériels : Stylos ; Carnets

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de former des groupes ou des binômes et de discuter de leurs propres expériences avec les syndicats :
 - Sont-ils membres de syndicats ?
 - Si oui, comment le sont-ils devenus ?
 - Sont-ils satisfaits de leur syndicat ? Pourquoi ?
 - Quelles étaient leurs attentes lorsqu'ils ont adhéré à un syndicat ?
 - Ces attentes sont-elles satisfaites ?
 - Si ce n'est pas le cas, comment pensent-ils que leur syndicat répondra à leurs attentes ?
 - Sont-ils activement impliqués dans le syndicat ? Quelle est leur implication exacte ?
 - S'ils ne participent pas activement, pourquoi ? Aimeraient-ils s'impliquer plus activement ? Comment ?
 - Sinon, pourquoi ?
 - Aimeraient-ils adhérer à un syndicat ? Pourquoi ?
 - Si oui, quelles sont leurs attentes ?
 - Aimeraient-ils participer activement ? Comment ?
- 2) Les formateurs donnent 15 minutes aux groupes/binômes pour discuter de ce qui précède et leur demander de partager à voix haute les points importants de la conversation.
- 3) Les formateurs prennent des notes sur le tableau à feuilles mobiles.
- 4) Groupe de discussion.

MODULE 9 : FAIRE FACE À LA DISCRIMINATION ET LA SIGNALER

Temps : 1 heure

Objectifs :

- Préparer les participants à déterminer s'ils ont été victimes de discrimination.
- Préparer les participants à réagir à la discrimination, y compris le signalement – présenter les outils/mécanismes pertinents disponibles.
- Réponse à la discrimination sur le lieu de travail et la signaler
- Présentation des outils et mécanismes disponibles.
- Sensibilisation aux obstacles auxquels se heurtent les victimes lorsqu'elles signalent des cas de discrimination en général et sur le lieu de travail en particulier.
- Obstacles à surmonter

Materials : Projecteur ; Tableau à papier ; marqueurs ; Cartes/papiers ; Ruban adhésif
Diaporamas 9.1 & 9.1

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs font remarquer que même si la discrimination est répandue, elle est rarement signalée en tant que telle. Très souvent, les gens ne peuvent pas l'identifier. Une autre raison est la peur et le manque de connaissance des mécanismes/outils disponibles. Les formateurs discutent des obstacles auxquels se heurtent les victimes lorsqu'elles signalent des cas de discrimination en général et sur le lieu de travail en particulier.
- 2) Les formateurs demandent aux participants de discuter de la façon dont ces obstacles peuvent être surmontés.
- 3) Les formateurs discutent des concepts de discrimination (Notes du formateur) afin de familiariser les participants avec ces concepts et de leur donner les moyens d'identifier les cas de discrimination.
- 4) Les formateurs demandent aux participants s'ils connaissent les mécanismes/outils disponibles pour signaler la discrimination sur le lieu de travail. Discussion.
- 5) Les formateurs demandent aux participants de discuter d'autres moyens de répondre à la discrimination sur le lieu de travail, à l'exception du signalement.
- 6) Les formateurs discutent des difficultés rencontrées lorsqu'une personne est signalée pour discrimination et de l'importance d'assumer la responsabilité et de corriger notre comportement et notre conduite.
- 7) Les formateurs discutent des rôles des différentes parties (victime, agresseur, collègues, gestionnaire, ressources humaines) lorsqu'une plainte pour discrimination est déposée.
- 8) Les formateurs discutent de l'importance de l'intervention et de la façon de la mettre en pratique.
- 9) Les formateurs sont encouragés à utiliser n'importe laquelle des activités ci-dessous, en fonction de leur temps, s'ils mettent en œuvre une version étendue ou non, et de ce qu'ils trouvent utile pour le groupe, en prenant en considération le groupe et ses besoins. Pour la formation de 7 heures, il est recommandé de n'utiliser qu'une seule activité.

Notes pour les formateurs

La discrimination est une réalité marquante dans la vie des personnes appartenant à des groupes défavorisés, tels que les migrants, les femmes, les personnes LGBTIQ+, les personnes handicapées, etc. pour pouvoir riposter à la discrimination, on doit avant tout savoir comment identifier celle-ci quand elle survient.

Formes de discrimination

Discrimination fondée sur le sexe/sexisme : Discrimination exercée en raison de perceptions et d'attitudes sexistes et misogynes et qui vise des personnes en fonction de leur sexe (perçu) ou de leur expression de genre.

Discrimination raciale/racisme : Violence exercée en raison de perceptions et d'attitudes racistes et qui vise des personnes en fonction de leur origine migratoire (perçue), de leur origine ethnique, de la couleur de leur peau, de leur langue, etc.

Discrimination fondée sur le statut familial : Discrimination exercée en raison de la situation familiale (perçue) d'une personne. Selon le contexte et les circonstances, elle peut s'en prendre à n'importe qui — parents célibataires et surtout mères célibataires ; personnes seules et surtout femmes célibataires de plus de 30 ans ; familles avec de jeunes enfants ; personnes divorcées et surtout femmes divorcées, etc. Au travail, la discrimination liée à la situation familiale d'une personne peut impliquer le processus de recrutement et/ou des opportunités de carrière et/ou des salaires. Une telle discrimination touche généralement les femmes qui sont ou peuvent se marier ou les femmes qui ont ou peuvent avoir des enfants. Cela est dû à la fois aux stéréotypes concernant les femmes et à l'augmentation réelle des responsabilités en matière de garde d'enfants et des obligations de maternité confiées aux femmes.

Discrimination religieuse : La discrimination religieuse comprend les formes de traitement discriminatoire fondé sur les croyances religieuses exprimées par certaines personnes ou en raison de leur participation à un groupe religieux, ainsi que la discrimination contre les personnes qui n'appartiennent pas ou ne sont pas perçues comme appartenant à un groupe religieux particulier ou qui identifient/sont perçues comme athées. La discrimination religieuse peut également cibler des groupes d'individus qui appartiennent (sont perçus comme appartenant) à une minorité religieuse dans un contexte national particulier. Dans certains cas, il peut y avoir des raisons légitimes de limiter les libertés et les droits religieux des personnes sur le lieu de travail. Par exemple, une religion peut déclarer un jour de repos autre que celui prescrit par la loi ou imposer un type spécial de vêtements qui pourrait être incompatible avec les normes de sécurité spécifiques. Cependant, il doit être clair que personne ne doit être contraint de porter ou de ne pas porter un type particulier de vêtements pour des raisons autres que les normes de sécurité.

Discrimination politique : Par discrimination politique, on entend la discrimination à l'encontre d'une personne en raison de son appartenance (perçue) à un parti politique, de ses idées politiques ou de ses opinions socio-économiques, ou en raison de ses activités (perçues) au sein d'organisations non gouvernementales. Les personnes peuvent également faire l'objet d'une

discrimination en raison de leur appartenance (perçue) à un syndicat ou à une activité syndicale.

Discrimination de classe/pauvrophobie : La discrimination de classe s'exerce sur la base de l'origine sociale, de la classe sociale (perçue) de la victime/de la situation socioprofessionnelle et peut limiter l'accès de certaines personnes à certaines catégories de travail ou avoir des répercussions, notamment, sur leurs perspectives de promotion.

Discrimination fondée sur l'âge/âgisme : La discrimination fondée sur l'âge peut concerner aussi bien les jeunes que les travailleurs âgés. Les jeunes travailleurs peuvent faire l'objet d'une discrimination en termes de salaires (généralement des salaires inférieurs), de types de tâches qu'ils effectuent ou de possibilités de carrière. D'autre part, les travailleurs âgés peuvent faire l'objet d'une discrimination en raison de préjugés liés à leurs capacités, d'une dévalorisation (volontaire ou non) de leur expérience, ou du recrutement de jeunes travailleurs moins payés.

Discrimination fondée sur le handicap/ handicapophobie : par handicapophobie, on entend la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Dans ce cas, la discrimination peut concerner les conditions d'embauche, le type de travail assigné à un travailleur handicapé, l'accessibilité ou les installations objectivement nécessaires à l'exécution de son travail.

Homophobie : La discrimination homophobe est une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (perçue) et s'exerce contre les lesbiennes, les homosexuels, les bisexuels, les polysexuels, les personnes pansexuelles, les queer et autres personnes non hétérosexuelles ou qui sont considérées comme ayant une de ces identités. Très souvent, les homosexuels (gays et lesbiennes), les bisexuels, les pansexuels sont harcelés par leurs collègues et leurs supérieurs.

Transphobie : La discrimination transphobe est une discrimination fondée sur l'identité (perçue) transgenre d'une personne. Elle s'exprime contre les personnes trans (perçues) (personnes dont l'identité sexuelle est différente de celle qui leur est attribuée à la naissance), y compris les femmes trans (femmes qui ont reçu une assignation sexuelle masculine à la naissance) et les hommes trans (hommes qui ont eu une assignation sexuelle féminine à la naissance) et les personnes ayant une identité non binaire (leur identité sexuelle ne correspond pas strictement à une identité binaire - hommes/femmes). Très souvent, les personnes transgenre subissent des comportements de harcèlement de la part de leurs collègues et de leurs supérieurs.

Discrimination fondée sur l'intersexualité : Discrimination fondée sur l'identité (perçue) intersexuelle d'une personne. Elle s'exprime contre les personnes intersexuées (perçues) (personnes nées avec certaines caractéristiques biologiques considérées comme « féminines » et d'autres comme « masculines », comme les chromosomes ou les organes génitaux).

Actes de discrimination

Discrimination en matière d'emploi/discrimination dans le domaine du travail : Discrimination exercée sur le lieu de travail par l'employeur et/ou les collègues et/ou les superviseurs. Il peut s'agir du processus de recrutement et/ou des perspectives de carrière/perspectives de promotion et/ou de salaire.

L'exploitation du travail est une appropriation forcée et/ou non désirée du travail non rémunéré/sous-payé - travail qu'une personne n'a pas offert volontairement, mais qu'elle a été forcée, sous n'importe quelles conditions, de fournir.

Crime de haine : Un « crime de haine » est un crime motivé par la haine envers un certain groupe de personnes. Un acte criminel est défini comme un crime motivé par la haine lorsque : il s'agit d'un crime/un délit en vertu du droit et l'existence d'une *motivation fondée sur un préjugé* dans la perpétration du crime. La cible d'un crime motivé par la haine peut être une personne, un groupe de personnes, une communauté ou des biens associés ou présumés associés à un tel groupe.

La motivation fondée sur un préjugé produit lorsque l'auteur choisit la cible du crime sur la base de sa propre haine ou de son propre préjugé contre un groupe de personnes partageant une caractéristique commune, qui est généralement considérée comme marginale ou vulnérable au sein de la société. Ces caractéristiques peuvent être l'origine ethnique, la couleur de la peau, la religion, la langue, le statut migratoire, l'identité sexuelle, la sexualité, le handicap, l'âge, etc.

Violence sexuelle : elle peut inclure le harcèlement sexuel et/ou le viol. Le « viol » est tout rapport sexuel non consenti. Le « harcèlement sexuel » désigne tout comportement sexuel non consenti et/ou importun. Il peut être verbal, non verbale et/ou physique, implicite ou explicite. Il peut s'agir d'avances sexuelles, d'exigences sexuelles, de demandes de faveurs sexuelles, de regards, de gestes ou de sons sexuels, de sifflements, etc. On entend par comportement « importun » tout comportement/attitude que le destinataire considère comme importun, même s'il n'a pas exprimé son objection, ou semble y avoir consenti. La violence sexuelle peut se produire dans n'importe quel lieu (privé ou public, ou lieu de travail), à n'importe qui, et elle peut être commise par n'importe qui, y compris un partenaire, un conjoint, un collègue, un employeur, un ami, une connaissance ou un étranger. Les femmes et les personnes dont l'identité de genre n'est pas calire (binaire) la vivent plus fréquemment que les hommes, tandis que celles qui exercent des violences sexuelles sont très souvent des hommes. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est interdit et la loi prévoit qu'en cas de plainte pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la charge de la preuve incombe à l'accusé et non au plaignant.

Discrimination institutionnelle : Les termes « discrimination institutionnelle » et « violence institutionnelle » désignent tous les actes négatifs et/ou oppressifs et/ou les mesures et/ou politiques et/ou exclusions imposées par les institutions et services gouvernementaux, les médias, les entreprises privées, les organisations, etc. aux personnes, en fonction de leur origine ethnique, la couleur de leur peau, leur langue, leur religion, leur origine migratoire, leur sexe, l'orientation sexuelle, leur handicap, leur âge, etc.

Traitement humiliant/dégradant : Un traitement « humiliant/dégradant » est le comportement

d'une personne qui insulte et/ou humilie quelqu'un d'autre. Il peut être verbal ou non verbal et peut inclure des insultes, des cris, des gestes, des sons, etc.

Discours de haine : Le « discours de haine » est un discours qui attaque et/ou insulte et/ou fait des suppositions/généralisations et/ou promeut la discrimination/les actes criminels contre une personne ou un groupe de personnes sur la base de la propre haine de son auteur/du préjugé contre un groupe de personnes ayant une caractéristique commune, habituellement considérée comme marginale dans la société. Ces caractéristiques peuvent être l'origine ethnique, la couleur de la peau, la religion, la langue, le statut migratoire, le sexe ou l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, etc.

Menaces/préjudices émotionnels : Une « menace » est une déclaration ou un avertissement suggérant l'intention de causer une douleur, des dommages, des blessures, des sévices ou d'autres actes hostiles, désagréables ou violents à une personne en punition ou en raison de quelque chose qu'elle a ou non accomplis. Le « préjudice émotionnel » peut comprendre les menaces, les cris, la violence psychologique, le langage violent, la négligence et tout autre comportement qui entraîne une réaction émotionnelle négative, notamment l'anxiété, la peur, la souffrance, la détresse et la colère.

La discrimination se manifeste souvent sous des formes multiples et les formes de discrimination mentionnées ci-dessus peuvent se combiner ; en fait, elles se croisent en général. Très souvent, les migrants sont victimes de discriminations multiples : une femme migrante peut être confrontée au racisme et au sexisme ; une femme transgenre migrante peut être confrontée au sexisme, à la transphobie et au racisme ; un travailleur migrant musulman peut être confronté au racisme ainsi qu'à la discrimination religieuse ; etc.

Discrimination sur le lieu de travail

La discrimination au travail est un type spécifique de discrimination, qui comprend toutes les actions, pratiques et perceptions qui favorisent l'inégalité de traitement d'un individu ou d'un groupe de travailleurs, en les ciblant sur la base de leurs origines et/ou caractéristiques particulières (race, origine ethnique ou nationale, identité sexuelle, orientation sexuelle, religion, convictions politiques, âge, handicap, etc.) Une forme courante de harcèlement sur le lieu de travail, qui touche surtout les femmes, est le harcèlement sexuel.

La combinaison de plus d'un motif de discrimination conduit à une discrimination multiple, ce qui concerne la majorité des travailleurs victimes de discrimination. Par exemple, les travailleuses migrantes font l'objet de discriminations multiples en raison de leur race, de leur origine nationale et ethnique, ainsi que de leur sexe.

Il existe deux types de discrimination sur le lieu de travail : directe et indirecte. La **discrimination directe** se produit lorsqu'un travailleur ou un groupe de travailleurs est/ont traité(s) moins favorablement que les autres, sur la base de leurs antécédents ou de leurs caractéristiques. Par exemple, ils sont moins bien payés que les autres travailleurs qui font le même travail, avec les mêmes qualifications, les mêmes années de service, etc. La **discrimination indirecte** est une règle, une décision, une procédure, une politique, un critère ou une pratique qui semble à première vue neutre, parce qu'elle s'applique à tous, entraîne une discrimination dans son application, car elle affecte négativement les travailleurs d'un

milieu particulier ou ayant des caractéristiques particulières.

Actes courants de discrimination sur le lieu de travail

Harcèlement moral est une forme de violence définie comme l'utilisation délibérée du pouvoir contre une personne ou un groupe de personnes dans l'intention de nuire ou de nuire au développement physique, ou/et mental, ou/et intellectuel, ou/et moral et/ou social de cette personne ou groupe. Les principales caractéristiques de ce comportement sont sa durée, sa fréquence et sa répétition. En d'autres termes, c'est souvent le résultat d'une accumulation et d'une récurrence de comportements abusifs et/ou d'incidents (gestes, paroles, attitudes ou comportements) qui affectent, souvent par répétition ou systématisation, la dignité ou l'intégrité mentale et/ou physique d'une personne. Ce sont des attaques relativement insidieuses qui sont difficiles à prouver et à identifier. Le préjudice causé ne concerne pas en premier lieu la santé physique de l'individu, même si le harcèlement psychologique implique parfois de la violence physique ou même s'il a un effet à long terme sur l'individu. En particulier, M.-F. Hirigoyen (2002) identifie quatre catégories d'attitudes qui constituent du harcèlement moral :

Injustice dans les conditions de travail : contester systématiquement toutes les décisions prises par une personne, les critiques excessives ou injustes à l'égard de son travail, l'attribution systématique de tâches dépassant ses capacités, l'impossibilité d'accomplir ou même l'incapacité d'accomplir ses tâches, la suppression de responsabilités, etc.

Isolement et refus de communication : l'employeur ou les collègues ne s'adressent plus à la victime et ils ne peuvent communiquer avec elle que par écrit ou par l'intermédiaire d'autres personnes. La présence des victimes est ignorée et la victime est souvent victime de ségrégation/isolement/marginalisation.

Déni de dignité : il peut s'agir de gestes méprisants envers la victime, de commentaires dégradants, de rumeurs répandues et d'affectations offensantes. Il s'agit du comportement d'une personne qui insulte et/ou humilie quelqu'un d'autre. Elle peut être verbale ou non verbale et peut inclure des insultes, des cris, des gestes, des sons, etc.

Violence verbale, physique ou sexuelle : il peut s'agir de menaces de violence physique, de propos injurieux, de harcèlement, et d'agressions physiques.

Bien que la discrimination soit répandue dans tous les secteurs économiques, très peu de travailleurs migrants la signalent, ou entament des démarches juridiques. De même, ni les syndicats (conventions collectives ou autres actions, ni les organisations de la société civile, qui ont tendance à adopter une approche plus rigoureuse et critique, n'ont réussi à lutter efficacement contre la discrimination et l'inégalité de traitement au travail. Le développement et la promotion de la diversité sur le lieu de travail sont donc de plus en plus considérés comme une approche efficace pour lutter contre la discrimination.

Obstacles entravant le signalement de la discrimination et solutions

Les victimes de discrimination peuvent ne pas la signaler parce qu'elles ont peur ou/et parce qu'elles ne connaissent pas les outils, mécanismes, etc. disponibles pour la signaler ou/et parce qu'elles ne savent pas ce qu'est la discrimination.

Très souvent, les victimes de discrimination ne peuvent pas identifier ce qu'elles ont vécu comme étant de la discrimination parce qu'elles ne sont pas suffisamment conscientes de ce qui constitue de la discrimination ou qu'elles ne sont pas équipées pour l'identifier..

En outre, très souvent, les victimes de discrimination ne le signalent pas en raison d'un manque de connaissance des outils, mécanismes, etc. qui sont disponibles.

L'une des principales raisons pour lesquelles la discrimination raciale n'est pas signalée est la peur d'être arrêté, détenu ou expulsé. Les victimes de discrimination raciale et même de crimes haineux sont souvent des migrants sans papiers qui ne rapportent pas officiellement leur expérience et en particulier à la police, car la pratique courante de la police est d'arrêter les migrants sans papiers et de les détenir pour des raisons de déportation, même lorsqu'ils sont victimes d'infractions. Même les migrants ayant un statut de résident légal ont peur de signaler une discrimination à leur rencontre, car ils craignent qu'un tel signalement ne les conduise à perdre leur permis de séjour. En effet, les permis de séjour des travailleurs migrants à Chypre dépendent de leur employeur. De plus, les victimes de discrimination sur le lieu de travail la signalent rarement parce qu'elles craignent d'être licenciées ou de subir d'autres représailles de la part de leurs collègues, employeurs ou supérieurs. Cette crainte est fondée.

Selon l'expérience des organisations de la société civile, les personnes LGBTIQ+ sont très exposées à la discrimination. Pourtant, la discrimination homophobe, biphobe ou transphobe est rarement signalée. En effet, les personnes LGBTIQ+ craignent la stigmatisation associée à la révélation de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre. Bien que la communauté LGBTIQ+ soit mieux acceptée dans la société, la discrimination homophobe, biphobe et transphobe reste très peu signalée en raison principalement de la visibilité qu'elle a acquise grâce au travail des militants et groupes LGBTIQ+.

Il arrive souvent que les victimes justifient les agresseurs (surtout s'il s'agit de membres de la famille, de partenaires, de collègues ou d'amis) en raison, par exemple, du racisme/homophobie/biphobie/transphobie/misogynie/capacité/capacité et/ou du fait que la victime accuse l'auteur et/ou de sa dépendance envers lui.

Dans certains cas, les victimes signalent également qu'elles considèrent les faits de discrimination comme faisant partie de leur vie quotidienne et qu'elles ne sont donc pas disposées à défendre leurs droits ou qu'elles ont peur de le faire, tandis que d'autres ne croient pas que le fait de signaler ces incidents leur assurera une quelconque justification et/ou leur apportera des changements positifs, individuellement ou pour leurs communautés en général. Cette situation s'explique principalement par le fait que les autorités n'ont pas traité correctement les cas de discrimination. Pour toutes ces raisons, les cas de discrimination ne sont pas signalés et leurs conséquences, ainsi que leurs causes, ne sont pas traitées efficacement.

Comment signaler une discrimination

Autorités de l'État en France

Ministère du travail et des affaires sociales

Comme l'indique leur site Web, « le ministère du Travail est responsable de la mise en œuvre de la politique du gouvernement dans le domaine des relations de travail. Il est en particulier est chargé de la sauvegarde et du maintien de la paix sociale et de la santé dans le domaine des relations professionnelles, en vue d'assurer la cohésion sociale, la productivité du travail, l'instauration de pratiques démocratiques et la réalisation du progrès socio-économique.

Ce ministère est responsable, entre autres, de ce qui suit :

- i. la prévention et le règlement des conflits du travail, y compris la fourniture d'une assistance aux entreprises pour le développement et le fonctionnement efficace de mécanismes de négociation collective, de conventions mutuelles et de règlement des plaintes personnelles,
- ii. la protection des libertés syndicales, y compris le droit de s'organiser,
- iii. la promotion de la négociation collective comme méthode de base pour déterminer les conditions d'emploi, l'encouragement à la création et au maintien d'organisations d'employeurs et de travailleurs bien implantés et la création d'un pouvoir équilibré dans l'économie,
- iv. la protection des groupes défavorisés de travailleurs (en particulier les employés non syndiqués), principalement en raison de leur faible pouvoir de négociation, par le biais de la loi sur les conditions minimales de travail et d'emploi,
- v. la promotion et l'application du droit du travail, qui a créé un nouveau cadre juridique pour la protection des droits des travailleurs et détermine les normes minimales du travail,
- vi. l'application, le suivi et le contrôle de l'application de la législation du travail harmonisée,
- vii. l'application effective de l'accord sur la procédure de règlement des conflits du travail dans les services essentiels,
- viii. la fourniture de services spéciaux à l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration, y compris l'application de la loi pertinente relative aux conditions de service,
- ix. la promotion du principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs, en mettant particulièrement l'accent sur le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, et
- x. l'application des lois syndicales, y compris l'enregistrement et la supervision des organisations d'employés et d'employeurs. »

Tout travailleur peut déposer une plainte relative à son emploi, y compris la discrimination pour quelque motif que ce soit. Le ministère du travail a la responsabilité d'examiner ces plaintes, en impliquant toutes les parties (employeur, plaignant, syndicat) dans le processus (processus de médiation) : « Le ministère du Travail est responsable de la médiation dans les conflits de travail

dans le secteur privé et semi-public. Le processus de médiation peut se résumer aux efforts déployés par le médiateur pour convaincre chaque partie, c'est-à-dire le syndicat et l'employeur, de changer leur position initiale en vue de rapprocher les deux parties, de sorte que le litige puisse être réglé. Il convient de souligner que le médiateur n'a aucune autorité pour décider de la manière dont le différend doit être réglé et qu'il n'essaie pas de convaincre les deux parties d'accepter le règlement qu'il juge le plus approprié. Essentiellement, le médiateur s'efforce de parvenir à un règlement qui sera accepté par les deux parties. »

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

Créé par la loi « Roudy » de 1983, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis avril 2013, ses domaines de compétence ont été élargis et une fonction de Secrétaire Général, chargé d'animer ses travaux a été créée. Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes a une triple mission :

1- Une mission juridique. Le CSEP est consulté sur les projets de lois et décrets ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou à l'autre sexe– Une mission d'évaluation et de suivi. Le CSEP est chargé de l'évaluation et du suivi des politiques relatives à l'égalité professionnelle. Il établit un rapport annuel d'activité. Tous les deux ans, le ou la ministre chargé des droits des femmes adresse au Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle un rapport faisant état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le Conseil.

2- Une mission de proposition. Le CSEP est, depuis avril 2013, chargé d'une mission de proposition d'actions et de mesures tendant à améliorer l'égalité professionnelle, sur la base d'études, de recherches et d'initiatives lancées par ses soins. Au-delà de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, son domaine de travail initial, le CSEP est depuis avril 2013 également chargé de travailler sur les questions d'articulation des temps de vie, de modes de garde, de congés familiaux, de systèmes de représentation dans l'entreprise, de harcèlement sexuel et moral, de formation initiale et continue, de diversification des choix professionnels des filles et des garçons et de création d'entreprises par les femmes.

Source : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep/>

Tribunaux

Discutez des tribunaux auxquels une victime de discrimination peut s'adresser, quand et comment. Discutez de l'accès à l'aide juridique pour les victimes de discrimination.

Contexte national : En France, outre les procédures qui sont portées devant les tribunaux (tribunaux pénaux ou Conseil des Prud'hommes) à la suite d'une décision du ministère du Travail, le droit à l'égalité de traitement en matière d'emploi et le droit de ne pas subir de discrimination pour un motif prescrit par la législation mentionnée ci-dessus sont directement applicables devant le Conseil des Prud'hommes. Une procédure devant cette Cour concerne

aussi bien les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé et une procédure couronnée de succès peut conduire à une indemnisation. Lorsque la discrimination constitue une infraction pénale selon le cadre juridique (par exemple le harcèlement sexuel), une affaire peut également être jugée devant le tribunal pénal. Il est important de noter que, à l'exception de la procédure pénale, dans le reste des procédures judiciaires mentionnées ci-dessus, le renversement de la charge de la preuve s'applique, ce qui signifie que lorsqu'une discrimination est établie en première instance, il appartient à l'employeur de prouver que ce n'est pas le cas et non au salarié de prouver que c'est le cas.

Le Défenseur de droits

Le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ; permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits. Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle : pense qu'elle est discriminée[1] ; constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ; a des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pôle Emploi, retraite...) ; estime que les droits d'un enfant ne sont pas respectés. Le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS). Près de 250 personnes travaillent au siège du Défenseur des droits, à Paris. En France métropolitaine et outre-mer, près de 500 délégués vous accueillent et vous orientent dans vos démarches.

Organisations de la société civile : ONG, syndicats

Outre les autorités indépendantes, les ONG et les syndicats peuvent également traiter des plaintes pour discrimination sur le lieu de travail.

Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples

Né dans la clandestinité et la résistance au nazisme et au fascisme, le Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP) a été créé en 1949, à l'initiative d'anciens résistants et déportés. Il n'a cessé de combattre toutes les formes de racisme, d'agir pour l'amitié entre les peuples et pour l'égalité des droits entre tous les êtres humains.

Le MRAP est une association qui intervient aujourd'hui à plusieurs niveaux. Sur le plan juridique, il dépose des plaintes et/ou se constitue partie civile, rappelant ainsi que les actes et propos racistes ne sont pas une simple opinion mais un délit sanctionné par la loi. D'autre part, grâce à ses permanences d'accueil, le MRAP aide les populations immigrées dans leurs démarches administratives liées au séjour et défend les victimes d'actes ou propos racistes.

Le MRAP privilégie les actions préventives d'éducation à la citoyenneté, et développe un « antiracisme de proximité ». Membre de la CNCDH et agréé par l'Education Nationale, le MRAP bénéficie également du statut consultatif à l'ONU, et peut saisir le Conseil des Droits de

l'Homme et diverses autres commissions - tel le CERD - à Genève pour faire entendre et respecter les droits des personnes et des peuples.

source: <https://mrap.fr>

Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme

La LICRA est une des plus anciennes associations militant à travers le monde contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations. A l'initiative du journaliste Bernard Lecache, des femmes et des hommes, épris de justice et soucieux de défendre la dignité humaine, décidèrent au cours de l'année 1927 de s'associer pour lutter contre l'antisémitisme. Dès 1934, alors que grandissaient les menaces nazies et fascistes, ils étendirent leur action à la lutte contre le racisme et les discriminations. La LICRA porte ces combats au nom des principes énoncés dans les Déclarations des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et 1793 et dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948. Elle les inscrit au-dessus de tout esprit partisan, indépendamment de tout parti politique ou organisation confessionnelle. Elle mène ces actions en France et à l'étranger par le biais de sections, dont les bénévoles sont les maillons essentiels. La LICRA milite pour une égalité des droits entre les êtres humains, œuvre à un rapprochement des peuples, et agit en faveur du respect et de la promotion de la laïcité. C'est en intervenant auprès des pouvoirs publics, en alertant l'opinion et les médias, en apportant aide et soutien aux victimes, en participant à l'éducation citoyenne de la jeunesse, qu'elle s'attache à faire vivre ces idéaux. La LICRA est ainsi forte de son histoire, de son esprit de révolte qui a présidé à sa création, de ses convictions universalistes, du dévouement des femmes et des hommes qu'elle mobilise, de leur engagement anonyme et quotidien depuis 1927.

source : <https://www.licra.org/>

SOS Racisme

SOS Racisme est une association française créée en 1984 dont le but est de lutter contre toutes les discriminations, d'entreprendre des actions susceptibles de résoudre les problèmes nés du racisme et de développer les valeurs de la République que sont la Liberté, l'Égalité et la Fraternité. SOS Racisme a toujours puisé sa force dans la diversité de la France, en mettant en avant la politique du vivre-ensemble et de la république métissée.

Ce sont ces valeurs que le comité SOS Racisme de Moselle défend depuis 2006. L'action du comité se répartit en deux pôles. Le pôle juridique vient en aide aux personnes victimes de racisme et de toutes formes d'intolérance. Il lutte également contre la discrimination en organisant des testings dans les secteurs de l'emploi, du logement et des loisirs. Il conseille et informe également les étrangers sur leurs droits sur le territoire français et les aide dans leurs démarches administratives. Il organise des cycles de formation juridique et le travail de construction du réseau juridique de lutte contre les discriminations sur la Moselle (en partenariat avec des associations, des avocats et le procureur de la république).

Le pôle culture et éducation a en charge les actions culturelles et éducatives du comité. Ses missions sont la prévention du racisme et la sensibilisation au vivre-ensemble et à la fraternité.

Source <http://sos-racisme.com/>

Action Emploi pour les réfugiés

Action Emploi Réfugiés (AERé) est une plate-forme virtuelle mettant en relation employeurs et réfugiés en France. Lancée début 2016 sous forme de projet pilote sur Facebook, elle est devenue en quelques mois un outil de référence en France, et ambitionne d'étendre son service à d'autres pays européens en 2017. L'association, qui facilite l'intégration des réfugiés par l'emploi, s'appuie sur de nombreux partenaires institutionnels et associatifs, ainsi que des entreprises. De par ses actions, Action Emploi Réfugiés contribue également à donner une image positive des réfugiés, vecteur d'enrichissement culturel et formidable réservoir de compétences pour l'économie. Cette plate-forme collaborative permet de faciliter la recherche d'un emploi pour les réfugiés, et pour les employeurs de puiser dans un vivier de compétences insuffisamment connu. Au-delà, la plate-forme se veut être un centre de ressources et de partage d'information pour les réfugiés dans leur parcours vers l'emploi.

source : <https://www.actionemploirefugies.com/>

Ensemble contre la traite des êtres humains

Le Collectif "Ensemble contre la traite des êtres humains" est un réseau créé pour une lutte plus efficace contre toutes les formes de ce déni des droits humains. Créé par le Secours Catholique en 2007, il regroupe 26 associations françaises, engagées de façon directe ou indirecte avec les victimes en France ou dans les pays de transit et d'origine de la traite..

source : <http://www.contrelatraite.org>

CARE:

CARE défend les droits des enfants pour qu'ils puissent acquérir la confiance en soi et les aptitudes dont ils auront besoin toute leur vie.

source: <https://www.carefrance.org>

France terre d'asile

France terre d'asile assure une veille attentive sur les évolutions juridiques, les enjeux politiques et les pratiques administratives. Elle dispense des actions d'information et effectue démarches et interventions auprès de tout organisme, public ou privé, français et européens, intervenant sur toute question relative au droit d'asile. Fréquemment auditionnée lors des travaux législatifs ou par les commissions parlementaires, France terre d'asile interpelle régulièrement les plus hautes autorités de l'État et de l'Union européenne sur la défense du droit d'asile et sur la situation des demandeurs. France terre d'asile travaille en partenariat avec ses homologues européens, en particulier au sein du Conseil européen pour les réfugiés et les exilés (Ecre). France terre d'asile accueille, informe et oriente les demandeurs d'asile en fonction des besoins repérés. Elle leur apporte une aide administrative et sociale, du début de la procédure jusqu'à l'octroi ou non d'une protection internationale. Elle accompagne les demandeurs d'asile qui sollicitent une prise en charge en centre d'accueil pour demandeurs d'asile (Cada) et les assiste dans l'élaboration de leur demande. Par ailleurs, France terre d'asile assiste le demandeur d'asile primo-arrivant dans ses premières démarches administratives par la délivrance d'une domiciliation postale, l'ouverture d'un compte postale en vue de recevoir l'allocation

temporaire d'attente, ainsi que l'ouverture des droits à la CMU (accès aux soins).

France terre d'asile gère directement 34 centres d'accueil pour demandeurs d'asile (Cada) représentant 5 000 places d'accueil. Les demandeurs d'asile y sont hébergés et y bénéficient d'un accompagnement social, juridique et administratif. Les bénéficiaires d'une protection internationale sont accompagnés dans leurs premières démarches d'insertion (emploi, logement). France terre d'asile met à l'abri, accueille et oriente les mineurs isolés étrangers par le biais de divers dispositifs. L'accompagnement mis en place est basé sur l'élaboration d'un projet de vie, l'apprentissage de la langue française et un suivi socio-éducatif visant à l'autonomisation. France terre d'asile est reconnue organisme de formation. Elle propose aux travailleurs sociaux, et plus généralement à toute personne impliquée dans la défense des réfugiés, des formations sur les thèmes du droit d'asile en France et en Europe, de l'accompagnement psychologique et social des demandeurs d'asile et des réfugiés et de l'insertion professionnelle des réfugiés.

source: <http://www.france-terre-asile.org>

La croix rouge française

Dans la tradition du Mouvement Croix-Rouge, la Croix-Rouge française est d'abord une association de bénévoles. Elle est aussi devenue une entreprise non profit de services dans les secteurs humanitaire, sanitaire, social, médicosocial et de la formation. Pour mener à bien ses missions, cette association-entreprise à but non lucratif, compte sur son réseau de bénévoles et de salariés, qui agissent chaque jour selon un même principe inaltérable de solidarité, en privilégiant les actions de proximité qui apportent des réponses concrètes et durables.

source : <https://www.croix-rouge.fr/>

Secours Catholique- Caritas France

Le Secours Catholique-Caritas France est une association loi 1901 à but non lucratif, reconnue d'utilité publique depuis 1962. Service de l'Église Catholique, elle fonde son action sur l'Évangile et la doctrine sociale de l'Église. En France, le Secours Catholique couvre l'ensemble du territoire, grâce à ses 3700 équipes locales réparties en 75 bureaux locaux appelés "délégation". À l'international, l'association est membre de la confédération Caritas Internationalis présente partout dans le monde à travers ses 165 Caritas membres. Le Secours Catholique-Caritas France développe ses actions à l'étranger en lien étroit avec ces Caritas nationales.

source : <https://secours-catholique.org>

Association française des Managers de la Diversité

L'AFMD est née de l'idée qu'il était indispensable de passer de la promotion à la gestion de la diversité, et qu'il fallait désormais impliquer tous ceux qui gèrent au quotidien des équipes diverses. Le constat est partagé par ses membres. La pratique et des résultats concrets obtenus, notamment en matière de performance et de croissance pour l'entreprise, convaincront toute organisation de l'intérêt d'intégrer la diversité. L'objectif est clair : proposer des solutions concrètes et pragmatiques et diffuser des pistes d'actions innovantes, notamment sur la base du retour d'expériences. L'AFMD contribue à faire évoluer les pratiques managériales en

s'enrichissant des expériences des entreprises adhérentes dans une logique de coproduction, de valorisation et de formation. Le monde académique est placé au cœur de notre démarche Action-Recherche-Enseignement. L'association regroupe aujourd'hui des Entreprises, des Administrations, des Grandes Ecoles et Universités et consolide sa présence en jouant le rôle d'interface de référence avec le monde institutionnel et politique.

source : <http://www.afmd.fr>

L'observatoire des inégalités

Fondé en 2003, l'Observatoire des inégalités est un organisme privé indépendant qui a pour mission de dresser un état des lieux le plus complet possible des inégalités, en France, en Europe et dans le monde. Il doit permettre au public le plus large possible de s'approprier ces éléments en proposant les clés de compréhension. Le niveau des inégalités heurte nos valeurs. Il constitue une menace pour la démocratie en offrant un terreau à la montée de l'extrême droite en Europe. Les inégalités favorisent aussi tant le scepticisme civique que le cynisme social. L'Observatoire n'aurait pas lieu d'être si la collecte et la diffusion des données par les services publics étaient à la hauteur. Même si des progrès ont été réalisés depuis 2003, l'appareil statistique français reste lacunaire. Notre action vise à faire en sorte que les institutions améliorent leurs pratiques dans ce domaine.

source : www.inegalites.fr

Les syndicats

Les principaux syndicats en France sont :

1- La Confédération Générale du Travail (CGT), il s'agit du premier syndicat représentatif des salariés du privé et du public depuis de nombreuses années.

2- La Confédération française démocratique du travail (CFDT), il s'agit du deuxième syndicat représentant en France.

3- Force ouvrière (FO), ce syndicat est né d'une scission de la Confédération générale des travailleurs (CGT).

4- La Confédération française de l'encadrement — Confédération générale des cadres (CFE-CGC), il représente certaines catégories de salariés comme les techniciens, les agents de maîtrise, les forces de vente, les cadres et les ingénieurs qui ont des fonctions de responsabilité et de commandement au sein de l'entreprise.

5- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), syndicat de salariés se référant à la morale chrétienne, est née en 1919. En 1964, une grande partie de ses adhérents ont choisi la laïcisation de l'organisation syndicale et ont créé la Confédération française démocratique du travail (CFDT).

Activité A : Pratiquer l'intervention

Temps : 30 minutes

Matériels : Stylo ; Carnets

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de se diviser en deux groupes de travail.
- 2) On demande à un groupe de répondre au scénario où un superviseur blanc complimente le travail d'un employé africain en lui disant : « on travaille bien ensemble parce que... et bien, vous êtes blanc pour moi » ! On demande à l'autre groupe de répondre au scénario selon lequel un directeur masculin fait l'éloge du travail d'une employée en lui disant qu'elle « travaille dur comme un homme ».
- 3) Demandez aux groupes de discuter de leurs scénarios, de planifier une stratégie d'intervention et de la mettre en pratique devant les autres.
- 4) Demandez aux groupes de discuter de leurs scénarios, de planifier une stratégie d'intervention et de la mettre en pratique devant les autres.

Activité B — Études de cas

Temps : 20-40 minutes

Matériels : Papier graphique ; Marqueurs ; Polycopié 5.1 ; Carnets ; Stylos

INSTRUCTIONS

- 5) Les formateurs demandent aux participants de former des groupes de 3 à 5 personnes.
- 6) Les formateurs distribuent le polycopié 5.1 aux participants et leur demandent d'en discuter avec leur groupe.
- 7) Les formateurs demandent aux groupes de présenter leurs résultats.
- 8) Les formateurs discutent des résultats des groupes et les complètent si nécessaire.

POLYCOPIE 5.1

Une collègue handicapée vous révèle qu'elle croit que l'environnement de travail est discriminant pour elle. Elle partage avec vous les commentaires biaisés qu'elle a entendus de la part de ses collègues et de ses supérieurs, tant par rapport à elle qu'en général. Elle vous dit aussi que l'accessibilité n'est pas toujours facile dans l'entreprise. Elle estime qu'une formation sur la diversité serait très utile, mais elle ne veut pas le suggérer, car elle estime que cela la rendrait encore plus sujette aux critiques. Comment réagissez-vous ?

NOTES POUR LES FORMATEURS- DISCUSSION QUESTIONS :

- Une personne de votre connaissance a déjà vécu une situation semblable à celle du document ? Que s'est-il passé et comment a-t-elle été gérée ? Quel a été le résultat ?
- Quels sont les autres moyens de traiter un tel cas ?
- Comment pouvez-vous la soutenir ?
- Comment pouvez-vous inciter vos collègues/supérieurs à vous soutenir également ?

- Devriez-vous intervenir ?

En tant que personne non handicapée, vous êtes privilégié, tant au travail qu'au sein de la société. Vous pouvez choisir d'ignorer votre privilège ou de l'utiliser pour contribuer à un environnement de travail où chacun se sent à l'aise et en sécurité. Demander ce qu'ils perçoivent comme étant handicapé. Montrez que vous vous intéressez à votre collègue et que vous voulez apprendre d'elle. Demandez-lui comment elle pense que les choses pourraient être améliorées.

Considérer son contexte de travail. Certains contextes sont plus difficiles et d'autres sont plus accueillants que d'autres. Chercher à identifier des moyens de rendre l'environnement de travail plus accessible et plus sûr pour les personnes handicapées. Prenez en considération l'opinion de votre collègue à ce sujet. Si vous n'êtes pas sûr, cherchez des suggestions de la part d'organisations/de groupes de personnes handicapées, en ligne ou en dans la vie réelle.

Réfléchir à la façon d'améliorer son propre comportement. Etre à son vocabulaire, ses commentaires et au comportement des personnes handicapées et faire un effort consciencieux pour y remédier.

Discuter des questions d'aptitude au travail avec d'autres collègues et supérieurs, en cherchant à rendre le lieu de travail plus accessible et plus sûr. Ne discutez pas des préoccupations de votre collègue d'une manière qui pourrait révéler qu'elle s'est plainte auprès de vous.

Suggérer une formation sur la diversité comme étant votre propre idée ou initiative. Essayez de convaincre vos collègues et supérieurs de son utilité.

Contactez une organisation/un groupe de personnes handicapées et leur demandez leur avis.

Si votre entreprise dispose d'un service de ressources humaines, invitez votre collègue à communiquer avec ce service. Si elle ne veut pas le faire, essayez de les joindre par vous-même. Faites-leur part des problèmes que vous avez identifiés et de toute suggestion que vous pourriez avoir. Encore une fois, ne le faites pas d'une manière qui pourrait révéler que votre collègue s'est plainte.

MODULE 10 : RÉCAPITULATIF

Temps : 30 minutes

Objectifs :

- Résumé des principaux concepts.
- Résumé des moyens d'identifier la discrimination.
- Résumé de l'importance de la diversité.
- Évaluation de la connaissance des participants sur les concepts présentés.
- Clarification de tout concept imprécis.

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs résumant les principaux concepts, en mettant l'accent sur l'importance de la diversité et sur la manière d'identifier la discrimination.
- 2) Les formateurs posent des questions pertinentes aux participants pour tester leur compréhension.
- 3) Les formateurs demandent aux participants s'ils ont des questions ou des commentaires sur l'ensemble de la session de formation.
- 4) Les formateurs répondent aux questions/commentaires et clarifient tout concept qui aurait pu rester flou.
- 5) Les formateurs sont encouragés à utiliser les activités mentionnées ci-dessous, en fonction de leur temps, s'ils mettent en œuvre une version plus longue ou non, et de ce qu'ils jugent utile pour le groupe.

Activité A

Matériels : Stylos ; Carnets

Diaporamas – toutes les diapositives

Instructions :

- 1) Les formateurs divisent les participants en groupes. Le nombre de groupes et de participants dans chaque groupe est flexible et dépend du nombre total de participants.
- 2) Chaque groupe reçoit une ou plusieurs cartes comme suit :
 - Quels sont les stéréotypes et les préjugés et comment peuvent-ils affecter nos vies et nos communautés ?
 - Quelle est la différence entre une discrimination et un préjugé ? Pouvez-vous donner des exemples ?
 - Pouvez-vous décrire au moins 3 exemples de cas de diversité ?
 - Pouvez-vous donner des exemples d'avantages et de défis de la diversité dans les PME ?
 - Pouvez-vous citer au moins une directive de l'UE et une loi nationale pour promouvoir et protéger la diversité sur le lieu de travail ?
 - Quelle est votre définition d'un comportement respectueux et tolérant ?

- Pourquoi est-il important de promouvoir la diversité dans les relations professionnelles et les mécanismes de négociation collective ?
 - Comment pouvez-vous signaler une discrimination ?
- 3) Les formateurs demandent aux groupes de discuter de leurs questions et désignent un porte-parole.
 - 4) Les formateurs demandent aux porte-parole de présenter les résultats des groupes.
 - 5) Les formateurs prennent des notes et discutent, si nécessaire, notamment pour clarifier certains concepts qui auraient pu rester flous.

MODULE 11 : ÉVALUATIONS ET CONCLUSIONS

Temps : 15 minutes

Objectifs :

- Demander aux participants de remplir des évaluations.
- Examiner les attentes et vérifier si elles ont été comblées.

Matériels : Stylos

Évaluation questionnaires

INSTRUCTIONS

- 1) Les formateurs demandent aux participants de partager leurs impressions et leurs sentiments. Les formateurs peuvent répondre à des questions telles que :
 - Comment vous sentez-vous maintenant ?
 - Pensez-vous que cette formation a été utile ? En quoi ?
 - Avez-vous appris quelque chose de nouveau aujourd'hui ?
 - Avez-vous l'intention d'utiliser l'information que vous avez apprise aujourd'hui ? Comment ?
 - Y a-t-il quelque chose que vous n'avez pas aimé dans cette formation ?
 - Nommez le point qui vous a le plus marqué lors de cette formation.
- 2) Les formateurs prennent des notes et discutent, si nécessaire.
- 3) Les formateurs distribuent les questionnaires d'évaluation et demandent aux participants d'y répondre anonymement, en les encourageant à être aussi honnêtes que possible et à partager leurs commentaires, y compris sur les remarques négatives.
- 4) Les formateurs sont encouragés à utiliser les activités ci-dessous, en fonction de leur temps, s'ils mettent en œuvre une version étendue ou non, et de ce qu'ils trouvent utile pour le groupe.

Activité A

Matériels : Stylos ; Carnets

Diaporamas – toutes les diapositives

Instructions :

- 1) Les formateurs demandent aux participants de se mélanger au hasard dans la salle.
- 2) Pendant que les participants se déplacent dans la salle, les formateurs leur demandent soudainement de s'arrêter où ils sont et de partager avec la personne devant eux/le plus près d'eux une façon dont cette personne a « été brillante » lors de l'atelier.
- 3) Répéter l'exercice plusieurs fois pour que chaque personne reçoive une rétroaction et du soutien de la part de diverses personnes du groupe.
- 4) S'il y a un nombre impair de participants, l'animateur doit chaque fois parler à la personne seule.

Évaluation Questionnaires

Bibliographie

- Acquaye, A. *4 Ways Being a Black Woman in a White Office Messes With Your Mind*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2017/11/black-woman-in-a-white-office/>
- CERD Committee. *Concluding Observations on the Twenty-Third and Twenty-Fourth Periodic Reports of Cyprus*. 12/5/2017.
http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/CYP/INT_CERD_COC_CYP_27472_E.pdf
- Charalambidou, N., Kossiva, A., Papadopoulou, A., Pasha, F.D. & Polili, O. *2009 ENAR Shadow Report —Racism in Cyprus*. 2009.
<http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/publications/Cyprus.pdf>
- ENAR with the support of KISA. *Racist Violence in Cyprus*. 15/9/2016.
<https://kisa.org.cy/racist-violence-in-cyprus/>
- Gisele, A. *5 Questions an Anti-Racist Organization Should Be Able to Answer*, in *Everyday Feminism*.
<https://everydayfeminism.com/2016/06/questions-for-anti-racist-orgs/>
- Hunt, V., Layton, D. & Prince, S. *Diversity Matters*. McKinsey Company. 24 November 2014.
<https://assets.mckinsey.com/~media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx>
- Jakubowski, K. *Diversity Is Not a Certificate: How to Dismantle Oppression at Your Work Place*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2015/02/dismantling-oppression-at-work/>
- KISA. *The Position of Migrant Women in Cyprus*. 30/9/2009.
<https://kisa.org.cy/30-09-2009-kisa-report-the-position-of-migrant-women-in-cyprus/>
- KISA. *Asylum Procedures and Reception Conditions in Cyprus*. 1/5/2011.
<https://kisa.org.cy/01-05-2011-kisa-report-asylum-procedures-and-reception-conditions-in-cyprus/>
- KISA. *Minority Rights: A Contribution to the Cyprus Problem*. 3/8/2011.
<https://kisa.org.cy/minority-rights-a-contribution-to-the-cyprus-problem/>
- KISA. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) Shadow Report 2012*. 25/6/2012. <https://kisa.org.cy/25-06-2012-kisa-report-convention-on-the-elimination-of-all-forms-of-discrimination-against-women-cedaw-shadow-report-2012/>
- KISA & Cyprus Stop Trafficking. *Universal Periodic Review of the Human Rights Council: Report on Cyprus*. 20/6/2013 <https://kisa.org.cy/20-06-2013-kisa-cyprus-stop-trafficking-report-universal-periodic-review-of-the-human-rights-council-report-on-cyprus/>
- KISA. *Alternative Report Submitted to the UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination*

(CERD). 9/8/2013. <https://kisa.org.cy/09-08-2013-kisa-report-international-convention-on-the-elimination-of-all-forms-of-racial-discrimination-alternative-report-on-cyprus/>

KISA. *Alternative Report submitted to the UN Committee Against Torture (CAT) – 52 Session (28.04. – 23.05.2014)*. 29/4/2014. <https://kisa.org.cy/29-04-2014-kisa-report-convention-against-torture-and-other-cruel-inhuman-or-degrading-treatment-or-punishment-52-session-28-april-2014-23-may-2014/>

KISA & Turkish Cypriot Human Rights Foundation. *Mapping Out the Situation of Labour Trafficking In Cyprus*. 9/12/2014. https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/12/map_report.pdf

KISA. *National Report on Hate Crime Monitoring*. 17/2/2017. <https://kisa.org.cy/national-report-on-hate-crime-monitoring/>

KISA. *Report Submitted to the Council of Europe's Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*. 27/4/2017. <https://kisa.org.cy/report-submitted-to-the-council-of-europes-committee-for-the-prevention-of-torture-and-inhuman-or-degrading-treatment-or-punishment/>

Kossiva, A., Papadopoulou, A. & Polili, O. *2007 ENAR Shadow Report – Racism in Cyprus*. 2007. https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session6/CY/KISA_CYP_UPR_S06_2009_ActionforEqualitySupportAntiracism_Annex6.pdf

Ngozi Adichie, C. *Chimamanda Ngozi Adichie Perfectly Explains Why We Need Diverse, Complex Media Representation*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2014/10/the-danger-of-a-single-story/>

Ogden Trotta, S. *5 Ways to Build Empathy In Our Communities*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2013/02/5-ways-to-build-empathy-in-our-communities/>

Ombudsperson. *Position Of The Ombudsperson In Her Capacity As National Human Rights Institution On The Regime Of Domestic Workers In Cyprus* (in Greek). 2/7/2013. http://www.ombudsman.gov.cy/ombudsman/ombudsman.nsf/index_new/index_new?OpenFormB

Rios, C. *You Know Diversity Is Important – Now Check Out 3 Ways Science Backs That Up*, in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2015/05/diversity-transforms-us/>

Smith, M. & Weidman Powers, L. *Raising the Floor: Sharing What Works in Workplace Diversity, Equity, and Inclusion*. The Obama White House. 28 November 2016. <https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2016/11/28/raising-floor-sharing-what-works-workplace-diversity-equity-and-inclusion>

The RSA and Brené Brown. *An Animated Lesson on Empathy – And Why It's More Supportive Than Sympathy*, by in *Everyday Feminism*. <https://everydayfeminism.com/2015/12/empathy-versus-sympathy/>