



Le travail décent n'a pas de couleur

Puisons notre richesse dans la différence!

Mobilisons-nous contre le racisme!

Déclaration de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), l'Internationale des Services Publics (ISP) et l'Internationale de l'Éducation (IE) à la conférence des Nations Unies sur l'examen de la Déclaration et du Programme d'Action de Durban (Afrique du Sud - 2001) concernant le racisme, la discrimination raciale et l'intolérance qui y est associée (Avril 2009)



Confédération syndicale internationale (CSI)

est la principale organisation syndicale mondiale réunissant 170 millions de travailleurs et travailleuses, par l'intermédiaire de 312 organisations nationales dans 157 pays et territoires.



L'Internationale de l'Éducation (IE)

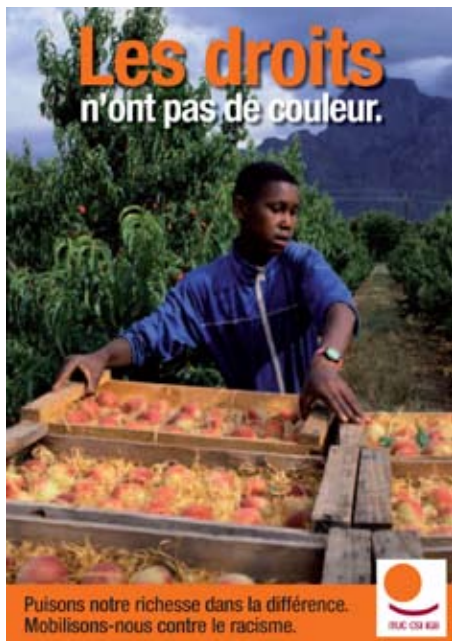
est une fédération syndicale mondiale représentant 30 millions d'enseignants et enseignantes et de travailleurs et travailleuses de l'éducation, par le biais de 401 organisations nationales dans 172 pays et territoires.



L'Internationale des Services Publics (ISP)

est une fédération syndicale de plus de 646 organisations nationales de travailleurs et travailleuses du secteur public dans plus de 158 pays et territoires.

I. S'attaquer au racisme et à la xénophobie à travers une stratégie cohérente de l'ensemble des Etats



1. La Conférence des Nations Unies sur l'examen de la Déclaration et du Programme d'action de Durban (Afrique du Sud-2001) concernant le racisme, la discrimination raciale et l'intolérance qui y est associée a pour toile de fond une profonde crise économique et financière qui a et aura des conséquences catastrophiques à travers le monde sur les conditions de vie et de travail de millions de travailleurs et travailleuses. La perte d'emplois, qui selon le BIT se traduirait par 24 à 52 millions de chômeurs supplémentaires à l'échelle mondiale, ne pourra qu'aggraver la situation de pauvreté, exacerber les différences, la concurrence et la division parmi les travailleurs et les travailleuses. La crise économique et financière ne fera que redoubler les effets dommageables du racisme et la xénophobie.

2. L'Internationale des Services Publics (ISP), l'Internationale de l'Education (IE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), soutiennent pleinement la tenue de cette Conférence qu'elles qualifient de très importante, notamment dans le contexte actuel où les discriminations de toutes sortes s'accroissent et ont des impacts profonds sur la vie des travailleurs et travailleuses concernées mais aussi sur le bon fonctionnement de l'économie et de nos sociétés en général. Le mouvement syndical exprime dès lors son soutien et son engagement total en faveur du bon déroulement de la Conférence et dans la mise en œuvre

de décisions qui seront adoptées afin d'avancer vers un monde libre de racisme et de discrimination raciale.

3. La CSI, l'ISP et l'IE soulignent qu'il est d'une importance capitale que la communauté internationale avance ensemble, avec une grande conviction et détermination, dans la lutte contre ce fléau. Le monde syndical exige que des efforts considérables soient faits afin d'amener tous les Etats du monde autour de la table de négociations.
4. La CSI, l'ISP et l'IE considèrent que cette conférence doit être envisagée comme un espace de dialogue serein et constructif, susceptible de constituer un espace propice à l'unité entre les différentes régions, cultures, religions, groupes de population, et non comme un lieu de clivage et de désarticulation du monde. Cette conférence doit être une opportunité pour réaffirmer l'engagement concret des Etats, des employeurs et du monde syndical en faveur de l'élimination de toutes les formes de discriminations.
5. Les organisations syndicales saluent la récente déclaration de l'OMC, du FMI, de l'OCDE, de la Banque Mondiale, de l'OIT et du gouvernement allemand (5 février 2009), à propos de la crise planétaire que nous traversons, une crise qui ne manquera pas d'avoir des impacts dramatiques sur l'emploi et de générer des souffrances sociales. Cette déclaration est un signe fort de la volonté d'impliquer sur un pied d'égalité l'OIT en tant qu'acteur important, de reconnaître le travail décent comme un élément essentiel de la nouvelle charte pour une gouvernance économique durable et de la nécessité d'assurer que les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) soient atteints. Le mouvement syndical international espère que cette déclaration sera suivie d'actes et résultats concrets.

II. Le mouvement syndical International et la lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée

6. La CSI, l'ISP et l'IE réaffirment leur attachement aux buts et principes de l'égalité et de la non-discrimination contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Elles s'opposent au racisme, à la xénophobie et à toute forme de discrimination qui constituent des graves violations de tous les droits humains et une négation du fait que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.
7. Dans le combat contre le racisme et les discriminations qui touchent des millions de travailleurs et travailleuses, notamment dans les domaines de l'emploi, du logement, de l'éducation et de la formation, les syndicats privilégient

une approche basée sur la promotion des droits humains et syndicaux, de l'égalité, de la diversité, de la solidarité, de la justice sociale et de la cohésion sociale.

8. A travers leur action quotidienne, les organisations syndicales luttent pour mettre fin à la discrimination sous toutes ses formes, afin que les millions d'hommes et de femmes qui sont aujourd'hui privés d'emploi, confinés dans certaines tâches, privés de possibilités d'avancement au travail, mal rémunérés ou qui font l'objet d'intimidation et d'harcèlement aux motifs de leur sexe, religion, couleur de peau, nationalité, ethnicité, orientation sexuelle, identité de genre, opinion politique, origine sociale, âge ou handicap puissent vivre et travailler dans des conditions d'égalité, de dignité et de justice.
9. Le mouvement syndical considère que cette lutte est juste et stratégique pour s'opposer à la concurrence entre les différents groupes de travailleurs et travailleuses et pour combattre l'exploitation au travail des groupes les plus vulnérables.
10. Les syndicats réaffirment leur profonde conviction que le combat antiraciste se combine nécessairement au combat social et au combat des femmes et qu'il se décline nécessairement dans une perspective de solidarité entre les travailleurs/euses.
11. Les organisations syndicales sont convaincues que les tensions existantes dans le monde et dans nos sociétés n'ont rien à voir avec une incompatibilité entre les cultures mais bien avec la pauvreté, le chômage, l'injustice et l'absence de liberté et que le racisme est une stratégie pour s'en prendre à la solidarité, qui est l'essence de l'action syndicale.
12. Le monde syndical est conscient que le racisme, la xénophobie et toute forme de discrimination sont des maux que nous devons combattre de toutes nos forces; parce qu'ils sont à la base de nombreux conflits armés et de déplacements forcés de populations dans le monde; parce qu'ils constituent un élément essentiel du cercle vicieux de la pauvreté et de l'exclusion sociale; et parce qu'ils vont directement à l'encontre des principes fondamentaux que véhiculent les droits humains, à savoir que tout membre de la famille humaine a des droits égaux et inaliénables.
13. Les organisations syndicales sont quotidiennement témoins des discriminations auxquelles doivent faire face de nombreux groupes de travailleurs et travailleuses sur base de leur couleur de peau, sexe, appartenance ethnique, culturelle ou religieuse. Les problèmes concrets qui se posent dans le monde du travail concernent l'accès à l'emploi, les conditions de travail et de salaire, l'accès à la formation, la violence, etc.
14. Les syndicats sont donc en première ligne de ce combat pour le respect des droits humains, dont les droits liés au travail, des groupes victimes de discriminations. Dans leur action, ils font face à de nombreux problèmes tels que la difficulté à cerner et à délimiter les cas de racisme, le manque de conscience et de mobilisation contre le racisme des acteurs concernés, le peu ou le manque de participation des travailleurs et travailleuses issu(e)s des groupes discriminés dans les activités syndicales, la faible représentation de ces travailleurs et travailleuses dans les lieux de décision, l'intégration très insuffisante de cette question dans les processus de dialogue social, etc.
15. Le suivi de la mise en application des engagements pris lors de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qu'y est associée de l'ONU (Durban 2001) fut un des soucis majeurs des organisations syndicales. A travers leurs plans d'action, les syndicats du monde entier veulent construire un monde dépourvu de discriminations, un monde où la diversité est considérée comme une richesse et une force et non comme une menace.
16. Les organisations syndicales ont réalisé un énorme chemin depuis Durban (2001). Elles ont intensifié leurs efforts pour prévenir et éliminer la discrimination raciale, la xénophobie et leurs formes connexes en utilisant tous les outils à leur disposition, en particulier les conventions internationales de l'OIT.
17. Les organisations syndicales internationales ont joué un rôle de coordination, d'échange de diffusion de l'information et de bonnes pratiques en la matière. Elles ont mis en place des campagnes afin de mobiliser le plus grand nombre d'organisations affiliées de par le monde pour que dans chaque pays et dans tous les programmes syndicaux, on accorde la priorité aux questions liées aux discriminations pour raisons de sexe, de couleur de peau, d'appartenance ethnique, religieuse ou culturelle. Deux des aspects importants de leur action sont l'organisation des travailleurs/euses et la promotion des instruments juridiques internationaux existants qui, trop souvent, demeurent ignorés dans la pratique.

18. Afin de délivrer les lieux de travail de toute forme de racisme, les syndicats renforcent les échanges d'expériences et d'informations, organisent et mobilisent leurs membres (travailleurs/euses et dirigeant(e)s), négocient l'intégration de clauses dans les conventions collectives destinées à prévenir et mettre fin à toute discrimination. Les syndicats du monde entier se mobilisent pour garantir l'égalité d'opportunités des travailleurs et travailleuses de couleur, des migrants, des populations indigènes et minorités ethniques, et ce dans des domaines comme l'accès à la formation, y compris l'apprentissage des langues, la mise en œuvre des politiques d'action positive, la reconnaissance des spécificités religieuses et culturelles, l'approche multi et interculturelle des formations du personnel, etc.
19. Conscientes de la complexité de cette question, des enjeux de cette lutte et du fait que le chemin à parcourir pour l'éradication du racisme, de la discrimination raciale et de l'intolérance qui y est associé est encore très long, les organisations syndicales, en tant que partenaires sociaux, veulent travailler de concert avec tous les acteurs concernés afin que les décisions de cette Conférence s'achèment vers des solutions efficaces.

III. Le racisme aujourd'hui: Etat de la question après les décisions adoptées à Durban

Un phénomène en augmentation

20. Alors qu'une grande majorité de gouvernements (168 Etats) ont ratifié les Conventions 100 et 111 de l'OIT, ce qui en principe reflète une condamnation universelle de la discrimination dans l'emploi, celle-ci est toujours la principale forme de discrimination raciale. Malgré les percées législatives dans certains pays sur les questions d'égalité, nous sommes encore loin d'une véritable égalité sur les lieux de travail ou ailleurs.
21. La mise en place de législations antiterroristes et de sécurité renforcées ainsi que de politiques d'asile et de migration de plus en plus sévères ont facilité une montée du racisme et de la xénophobie envers certains groupes de population et ont abouti au non-respect de l'Etat de droit.
22. Les politiques économiques néolibérales ont de plus en plus tendance à mettre les groupes sociaux en concurrence les uns avec les autres à des fins de profits (travailleurs contre réfugiés, demandeurs d'asiles, sans-papiers exploités) et renforcent de la sorte un processus de montée d'un racisme latent mais bien réel. Ces politiques ont en outre des relents d'esclavagisme lorsqu'il s'agit d'abuser de la peur des gens pour les contraindre à accepter n'importe quelles conditions de travail sous-protégées, n'importe quel travail sous-payé ou non payé.
23. A travers le monde, des millions de travailleurs et de travailleuses sont victimes de discriminations fondées sur le sexe, la couleur de peau, les différences culturelles, religieuses, l'origine ethnique ou nationale et sont dès lors en proie au racisme, à la xénophobie, à l'intolérance et aux conflits ethniques et religieux dans la société en général. Le monde d'aujourd'hui se caractérise notamment par les violences interethniques, les tensions raciales, la marginalisation des populations indigènes, l'exploitation des migrants et le rejet des travailleurs étrangers ou appartenant aux minorités ethniques.
24. Dans certains pays, les formations politiques de droite mais aussi certaines de gauche ont basculé dans le traitement policier face à la colère suscitée par l'aggravation des conditions de vie dans les quartiers délaissés. Ainsi, à l'insécurité sociale liée à la montée en flèche du chômage sont venus s'ajouter les contrôles en fonction des faciès et les brutalités policières qui ne sont que rarement sanctionnés par une justice qui, dans beaucoup de cas, fonctionne à deux vitesses. Les discriminations face à la police et à la justice sont donc venues s'ajouter aux autres discriminations, ce qui contribue à "l'institutionnalisation" du racisme.
25. Depuis quelques années, nous constatons une montée en puissance de la violence raciale qui se manifeste à travers des déplacements forcés de certaines populations, la criminalisation des jeunes appartenant à certains groupes sociaux, les génocides organisés de certaines ethnies, la surreprésentation des jeunes de certains groupes sociaux dans les systèmes pénitentiaires. Les syndicats déplorent que la majorité des gouvernements n'ont pas assumé un rôle prépondérant en définissant des politiques inclusives des membres provenant des groupes vulnérables à ce genre de discrimination et qui intègrent des mesures préventives ou des actions positives.

La discrimination raciale : un concept changeant et subtil

26. Selon l'OIT, la discrimination concerne toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession¹.
27. Parler aujourd'hui du racisme, du renouvellement de cette notion qui perdure et qui est devenu un phénomène insidieux, changeant, difficile de quantifier et de combattre, est très complexe. Etant donné l'interdit moral et juridique par rapport à la discrimination fondée sur le sexe et la couleur de peau, la discrimination emprunte aujourd'hui des voies sous-terraines, inavouées et difficiles à détecter. Les vieux comportements racistes basés sur une hiérarchisation des groupes humains en fonction des apparences physiques (différences biologiques) ont été remplacés dans beaucoup de cas par un racisme à caractère "culturel" qui mène à des formes plus subtiles de discrimination, à un racisme diffus, puisqu'il est alimenté par l'idée selon laquelle les différences culturelles de certains groupes sont inadaptées à l'environnement culturel prédominant. Ce racisme privilégie un certain système de valeurs, une certaine hiérarchie culturelle de sorte que les effets de la discrimination qui en découlent ne relèvent pas du théorique. Ils sont au contraire bien ancrés dans les structures de la société (justice, éducation, médias, immigration et emploi) ainsi que dans les politiques gouvernementales et ont des conséquences réelles sur les populations qui en sont victimes.



L'impact de la mondialisation économique

28. La mondialisation telle que nous la connaissons a eu un impact négatif sur l'ensemble de la vie sociale des pays, sur les conditions de vie et de travail de millions de personnes. La concentration du pouvoir dans certaines régions du monde et dans les sociétés multinationales a aggravé les inégalités au sein et entre les pays en appauvrissant, en marginalisant et en exploitant les travailleurs et travailleuses. Hormis la destruction des systèmes éducatifs et sociaux, le plus grand échec de la mondialisation de l'économie telle que nous la connaissons est son incapacité à créer suffisamment d'emplois décents là où les gens vivent. En conséquence, le taux de chômage et la pauvreté grimpent et contribuent à des phénomènes de polarisation et de marginalisation au sein des sociétés. Ces inégalités économiques mettent aussi des millions de personnes devant le douloureux choix de migrer à la recherche d'un travail décent qui leur permette de vivre dignement.
29. Les réglementations internationales qui donnent forme et substance à ce processus de mondialisation économique renforcent l'exclusion des groupes qui sont déjà défavorisés par rapport à l'ensemble de la société. La mondialisation, par le biais des plans d'ajustement structurel, des privatisations et des échanges commerciaux inégaux, amplifie les conditions de pauvreté des populations vulnérables. Les femmes et les enfants en sont les premières victimes. La mondialisation actuelle constitue ainsi un terrain fertile à la montée du racisme car elle affecte les niveaux de vie des populations concernées.

La migration, le racisme et la crise économique et financière

30. La migration pour l'emploi est l'une des faces que prend la mondialisation, avec des flux migratoires importants et en constante augmentation. Selon les estimations de la Division Population des Nations Unies, en 2005, les migrants internationaux sont au nombre de 191 millions, dont près de la moitié sont des femmes. Or, les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile sont parmi les groupes les plus vulnérables à la discrimination raciale². Très souvent, ces migrants travaillent dans des conditions dangereuses et insalubres, ils sont concentrés dans les activités les plus

¹ Convention 111 de l'OIT : Interdiction de la discrimination en matière d'emploi (1958)

² Affirmation de M. Githu. Muigai, rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines de racisme de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance, "in UN human rights expert outlines priorities for addressing the scourge of racism – UN News Centre" - 04/11/2008

dures, les professions les moins qualifiées et sont victimes de vexations à caractère raciste sur le lieu de travail.

31. Il existe un lien entre la crise économique et financière mondiale, l'augmentation du chômage et l'aggravation du racisme et de la xénophobie³. Ce lien s'explique par les pressions économiques découlant de la perte massive d'emplois (et des bénéficiaires liés à ces emplois) qui favoriseraient plus de tensions ethniques ou raciales parce que les migrants sont considérés comme des concurrents à l'emploi et au bien-être⁴. Les conséquences de la crise économique et financière mondiale ne sont donc pas neutres et ses conséquences sociales sont alarmantes.
32. La question de la migration pose des problèmes complexes et demande des décisions difficiles auxquelles il faut s'attaquer sous peine de laisser le terrain ouvert aux racistes et xénophobes qui n'hésiteront pas à profiter des préoccupations des travailleurs et travailleuses (précarité de l'emploi, salaires, accès aux services publics, etc.).

Ségrégation dans le monde du travail

33. L'égalité des chances et de traitement au travail est un droit essentiel pour tous et toutes et il doit leur être garanti. Mais dans un contexte mondial fait d'inégalité, de recherche de profit à tout prix, de conflits exacerbés dans certaines régions du monde et de crise économique et financière, certaines catégories de population sont plus menacées que d'autres.
34. Suite à l'impuissance de la sphère politique à répondre aux aspirations des plus démunis, on assiste à un racisme "institutionnalisé" qui se concrétise par l'avancée importante des partis d'extrême droite dans les assemblées législatives de certains pays. Nous assistons aussi au développement d'un racisme systémique qui est attribuable aux politiques et aux pratiques d'organisations lorsque celles-ci ont pour effet direct ou indirect d'avantager ou désavantager certains groupes de personnes en fonction de leur "race", sexe, couleur ou appartenance ethnique, religieuse ou culturelle. Ainsi, la discrimination à l'embauche, au logement, à la santé, à l'enseignement et aux loisirs, continue d'être une réalité dans le monde.
35. Les victimes du racisme et de la xénophobie, en particulier les minorités, les personnes de couleur ou les peuples autochtones, ont tendance à former les groupes les plus marginalisés sur le plan économique, tant dans la société en général que dans le monde du travail, et tant dans les pays développés que dans ceux en voie de développement. Ces travailleurs(euses) sont concentré(e)s dans les occupations les moins bien payées, avec de moins bonnes conditions, sans sécurité d'emploi, et dans beaucoup de cas sans possibilité de représentation syndicale qui puisse veiller au respect de leurs droits. La ségrégation dans le domaine du travail est une stratégie utilisée pour générer d'incroyables profits par la perpétuation de "réservoirs d'emplois précaires" et de différences dans les niveaux de salaires et de conditions de travail.

Discrimination et environnement

36. Les populations autochtones et indigènes continuent de souffrir de la perte de leurs territoires et de leurs ressources, de la destruction de leurs cultures, de la pollution de leurs lieux de vie ainsi que de la violence qui leur est faite, autant de tragédies qui constituent des menaces pour la survie de ces populations. La discrimination environnementale prend aussi des formes discriminatoires comme les déplacements de populations en vue de la construction de barrages, de l'exploitation minière, de la prospection de gaz ou de pétrole ainsi que le déboisement conduisant ces populations à un "déménagement forcé".
37. Les peuples autochtones et indigènes ont souvent été confrontés à des pratiques délibérément organisées par les pouvoirs publics ou par des entreprises multinationales visant à les maintenir en situation de subordination et d'inégalité de traitement flagrante. Ces pratiques débouchent sur l'expropriation des terres aux fins d'exploitation et de profit et incluent la violence et le génocide, l'incitation à la haine raciale, les insultes et les menaces ainsi que des comportements, attitudes ou commentaires plus ou moins racistes. Les répercussions néfastes de telles pratiques sur les peuples autochtones et indigènes sont multiples, touchant leur santé, leur hygiène et la salubrité de leur milieu de vie. Ces pollutions multidimensionnelles constituent donc de graves atteintes aux équilibres naturels et à la biodiversité des zones dans lesquelles ils résident.

³ Affirmation de M. Muigai, Rapporteur Spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines de racisme de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance "in UN human rights expert outlines priorities for addressing the scourge of racism – UN News Centre" - 04/11/2008

⁴ Le nouveau Rapporteur de l'ONU sur le racisme fixe ses priorités, New York, 06/11/2008

38. La discrimination environnementale aboutit à un processus de destruction des peuples autochtones et indigènes parce que, d'une part, il porte atteinte de façon très grave aux droits fondamentaux des peuples autochtones en niant leur droit à un environnement sain et à un développement durable et, d'autre part, en les privant de leur terre ancestrale, il détruit le fondement de leur existence spirituelle, matérielle et culturelle ainsi que socio-économique. Un tel racisme ne peut aboutir qu'à l'extinction de ces peuples en tant que communauté humaine mais également en tant que maillon essentiel de la préservation de la biodiversité culturelle et génétique.

IV. Conférence de révision de Durban: Constats et préoccupations



39. Le mouvement syndical est très préoccupé par le fait que les impacts du racisme et de la xénophobie sur le marché du travail ainsi que les mécanismes à mettre en place pour s'y opposer ne retiennent que très marginalement l'attention des différents textes que nous avons parcourus tout au long du processus préparatoire de cette Conférence. Le lien entre le racisme et la pauvreté, entre le racisme et le déficit de travail décent ne sont pas suffisamment pointés comme étant les causes profondes du développement des attitudes discriminatoires. Le monde syndical exige que le document final de la Conférence intègre les questions liées au monde du travail comme un aspect prioritaire à tenir en compte dans la lutte contre le racisme et la xénophobie. Les énormes difficultés d'accès à l'emploi, à l'éducation, aux conditions dignes de travail, à l'égalité de salaires, aux chances de promotion professionnelle et la nécessité d'agir dans ces domaines doivent être mises en avant.

40. Les syndicats sont aussi très préoccupés du fait que les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) ne sont pas présentés comme étant le fil conducteur dans la mise en place des moyens d'action de lutte contre le racisme et la xénophobie. C'est une lacune qui doit absolument être comblée, sous peine de passer à côté de l'essentiel de cette Conférence.

41. Malgré un grand effort de ratification des Conventions 100 et 111 de l'OIT, les syndicats constatent que l'échec se situe au niveau de la mise en œuvre réelle et efficace de ces Conventions. Lors de l'évaluation de la Déclaration et du Plan d'Action, on ne peut faire l'économie d'une analyse pointue sur l'application de ces précieux instruments.
42. Face au racisme et à la xénophobie qui constituent une menace grave, non seulement pour la stabilité de la société mais également pour la paix et la bonne marche de l'économie, les syndicats considèrent que seule une politique globale et globalisante, dynamique et courageuse peut être efficace dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, des conditions de vie, des services publics, etc.
43. Les syndicats rappellent qu'il existe des liens étroits entre les efforts pour combattre le racisme, la discrimination raciale et la xénophobie d'une part, et la construction de la démocratie et du multiculturalisme égalitaire, ainsi que la promotion du dialogue entre les cultures, civilisations et religions. Ces derniers sont des moyens pour assurer le respect des droits humains et combattre l'intolérance.
44. Les syndicats déplorent que depuis l'adoption du plan d'action et de la déclaration finale de Durban en 2001, il n'y pas eu des grands progrès en matière d'établissement de mécanismes qui permettent une participation effective de la société civile et particulièrement des organisations syndicales dans la définition et la mise en œuvre des politiques. Cette orientation ne peut en aucun cas jouer en faveur des objectifs poursuivis dans la lutte contre le racisme et la xénophobie dans le monde du travail.

V. Suivi de la Conférence de Durban: Vers des mécanismes de lutte efficaces

Le mouvement syndical international exige que les gouvernements assument leurs responsabilités et s'engagent résolument:

Le travail décent : Puissant instrument de lutte contre toutes les discriminations



45. A faire du travail décent un instrument de lutte contre toutes les discriminations en réaffirmant leur engagement pour la création d'économies saines, justes et équitables, à travers des stratégies ciblées sur le plein emploi productif.

46. A inscrire la lutte contre le racisme et la xénophobie dans le cadre de la création d'emplois décents et de l'éradication de la pauvreté. En effet, promouvoir une distribution équitable des richesses et des ressources générées par l'économie en ayant comme objectif central la création du travail décent contribuera à une plus grande cohésion entre les travailleurs/travailleuses et donc à l'éradication du racisme et de la xénophobie.

47. A faire respecter le droit universel de toutes et tous à un emploi, à de bonnes conditions de travail, à un salaire égal et à un revenu suffisant pour couvrir les besoins économiques et sociaux essentiels.

48. A respecter et faire respecter la liberté des travailleurs et travailleuses de former des syndicats, d'y adhérer et d'entreprendre des négociations collectives sans menace ni crainte, en veillant à l'intégration de la dimension de genre et de diversité à l'ordre du jour des négociations et à la parité en matière de représentation.

49. A renforcer et élargir la portée de la protection sociale en garantissant l'accès à la sécurité sociale, à la pension, aux allocations de chômage, à la protection de la maternité et à des soins de santé de qualité pour tous et toutes, sans distinction de sexe, couleur de peau ou appartenance ethnique, culturelle ou religieuse, ainsi que l'accès à des services et à des dispositifs publics qui permettraient de concilier le travail, la vie familiale et la vie privée.

Une architecture commerciale et financière internationale plus juste

50. A entreprendre une réforme des règles commerciales inéquitables, y compris la réforme effective et exhaustive des systèmes monétaire et financier internationaux, de manière à ce que les accords commerciaux agissent au service du travail décent, du développement durable et de l'autonomie de toutes les travailleuses et tous les travailleurs quel que soit leur origine, sexe, couleur, appartenance culturelle ou religieuse.

51. A intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans les priorités des accords commerciaux et des institutions financières internationales; il conviendra notamment de revoir les conditions de prêt et de remboursement de la dette qui obligent certains pays à déréglementer leur marché de l'emploi, à réduire leurs dépenses publiques et à privatiser leurs services publics, et d'attirer l'attention sur les répercussions du chaos financier grandissant sur l'économie réelle, avec une baisse marquée de l'emploi qui risque de mettre en concurrence les travailleurs, de les diviser et d'accentuer le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination.

Les syndicats : acteurs clés de la lutte contre les discriminations

52. A faire de cette Conférence un espace de consultation avec les syndicats et autres organisations de la société civile qui depuis très longtemps proposent des alternatives au modèle de mondialisation économique qui nous a conduit à l'impasse où nous nous trouvons actuellement, avec les conséquences que nous connaissons sur la vie des

travailleurs et travailleuses, particulièrement ceux et celles qui sont plus vulnérables aux discriminations de caractère racial ou xénophobe.

53. A reconnaître le rôle clé qu'ont joué et devraient encore jouer les organisations syndicales dans la lutte contre le racisme et la xénophobie. En effet, depuis de nombreuses années, les organisations syndicales ont joué un rôle important dans la lutte contre les discriminations pour raisons de sexe, de couleur de peau, appartenance, ethnique, culturelle ou religieuse. Depuis la Conférence de Durban en 2001, les organisations syndicales ont réalisé d'énormes progrès dans la prise en compte de cette problématique dans leurs agendas et dans les actions concrètes de lutte contre ce fléau, particulièrement dans le processus de dialogue social dont elles sont une composante clé. Les syndicats, en tant que partenaires sociaux, doivent faire partie des structures et des processus de suivi et surveillance.

Une réelle volonté politique : pour un monde libre de racisme

54. A intégrer les objectifs relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Déclaration finale comme une composante essentielle de la lutte contre les discriminations. En effet, les femmes cumulent les conséquences de nombreuses discriminations et sont confrontées au racisme, à la discrimination et à la xénophobie de par leur condition de genre, leur couleur de peau, ethnie, orientation sexuelle, religion, âge, handicap.
55. A jouer un rôle majeur dans la défense et la protection des droits de ceux et celles qui sont affecté(e)s par le racisme et la xénophobie directe ou indirecte et à adopter une approche spécifique, claire, directe et décidée dans la lutte contre le racisme et la xénophobie en incluant la mise en place des mécanismes institutionnels pertinents et les ressources financières qui permettent d'arriver à des objectifs respectables.
56. A examiner les réformes urgentes dont devraient bénéficier les politiques d'asile et d'immigration des pays récepteurs car de par leur caractère répressif, celles-ci ont indéniablement des effets d'exacerbation de tensions raciales. Pour le mouvement syndical mondial, il est capital de mettre en relief et de faire comprendre à quel point est importante la contribution des migrants, des minorités ethniques, des personnes de couleur et des populations autochtones et indigènes, pour les sociétés et les économies.
57. A mettre en œuvre de larges programmes de sensibilisation des citoyen(ne)s, des autorités et des fonctionnaires de toutes les administrations afin de les préparer à AGIR dans le combat contre la discrimination raciale et la xénophobie. L'un des grands problèmes étant la prise de conscience de l'existence de cette problématique et de son impact sur les victimes, les gouvernements se doivent de mettre en place des campagnes efficaces de sensibilisation.
58. A fournir les ressources nécessaires pour la promotion de l'égalité de traitement et d'opportunités dans le monde du travail, à travers des campagnes de sensibilisation et de larges programmes de formation sur la diversité dans les lieux de travail, et par la mise en œuvre d'actions positives pour prévenir et enrayer le racisme et la xénophobie dans le monde du travail.
59. A établir un observatoire national et international de l'impact du racisme et la xénophobie dans le marché du travail et d'un mécanisme de réception de plaintes et ce, avec la participation et l'implication des partenaires sociaux. Etant donné l'incidence de la diffusion du racisme et la xénophobie à travers les nouvelles technologies de communication, les gouvernements doivent mettre en place des mécanismes de surveillance et un cadre juridique clairs en matière de racisme dans les moyens de communication (presse, internet, etc.).
60. A promouvoir le développement d'une base de données et d'études systématiques afin de suivre l'évolution et de prévenir le racisme dans le monde du travail. Ceci répond à un manque criant d'informations complètes à caractère scientifique sur l'état de la situation en matière de discrimination raciale dans le monde du travail et sur les moyens d'actions mis en place. Ceci pourrait être un outil précieux qui permettrait de diffuser les meilleures pratiques et fournir des rapports réguliers aux travailleurs(euses) et à leurs syndicats ainsi qu'aux employeurs et aux entreprises.
61. A examiner et renforcer les politiques d'emploi existantes et ce, dans le but de s'assurer que les hommes et femmes issus de certaines catégories de populations vulnérables à la discrimination raciale ne sont pas affectés de manière disproportionnée par le chômage et le sous-emploi.
62. A mettre en place des programmes de renforcement des capacités des inspecteurs du travail en ce qui concerne la

détection des discriminations dans le monde du travail basées sur des considérations de race, couleur, sexe, etc.

- 63.** A établir des objectifs clairs pour la nomination de personnes faisant partie de groupes discriminés dans les hauts niveaux des services publics et du système judiciaire, et des mécanismes clairs pour une égalité de traitement dans l'accès aux services sociaux, de santé, logement, éducation, etc.
- 64.** A mettre en place des mécanismes d'assistance aux victimes de discrimination raciale dans les lieux de travail et à exiger des employeurs d'adopter de véritables politiques d'égalité des chances en vue de l'élimination de ce type de discrimination sur les lieux de travail. L'adoption de telles politiques n'est pas seulement une question de décence, mais également de bon sens économique : le racisme au travail affecte non seulement la confiance et le moral de travailleurs, mais aussi la productivité.
- 65.** A appuyer les organisations syndicales dans les efforts qu'elles réalisent dans la mise en œuvre des politiques et actions de lutte contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discriminations.
- 66.** A s'inscrire dans le cadre juridique international existant et à mieux respecter les Conventions qui consacrent le droit au respect et à la tolérance pour tous et toutes et qui sont basés sur les Conventions fondamentales des droits humains. La ratification et l'APPLICATION des Conventions internationales et particulièrement celles de l'ONU et de l'OIT doivent être les objectifs poursuivis. Il s'agit de :
 - Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leurs familles (1990).
 - Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1963).
 - C. 111 sur l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi (1958).
 - C. 100 sur l'égalité des salaires (1965).
 - C. 97 sur les travailleurs(euses) migrants (1949).
 - C. 143 sur la migration dans des conditions d'exploitation et la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleur(euses) migrants (1975).
 - C. 169 sur les populations indigènes et tribales (1989).
- 67.** A intégrer dans les politiques nationales :
 - La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son mécanisme de suivi (1998).
 - La Déclaration sur les peuples indigènes.