

Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5775
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch



**Mise en oeuvre des recommandations de la recherche-action
Intégration des migrants au lieu de travail**

Le plan d'action de Travail.Suisse

Berne, le 30 janvier 2004

Denis Torche,
Responsable de la politique d'immigration et d'intégration

Sommaire

1. Introduction	3
2. Les niveaux d'action et les acteurs impliqués	3
3. Les mesures envisagées proprement dites	4
3.1. Mesures législatives au niveau macro-social	4
3.2. Le monde au travail au niveau macro-social	6
3.3. Les institutions au niveau méso-social	9
3.4. Les partenaires sociaux en entreprise et les rapports dans l'entreprise	10

1. Introduction

Le rapport de recherche « Intégration au lieu de travail » réalisé par le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (FSM) en collaboration étroite avec son mandant, Travail.Suisse, montre les problèmes d'intégration qui se posent au lieu de travail. Mais il fait aussi ressortir des pratiques intéressantes d'intégration prises par des entreprises.¹

Il exprime enfin la nécessité, ressentie tant par les collaborateurs-trices migrant-e-s que par les cadres ayant participé à la recherche, d'améliorer l'intégration au lieu de travail : en effet, une bonne intégration au lieu de travail est un puissant facteur de motivation et d'épanouissement au travail pour des personnes souvent en quête de reconnaissance et l'entreprise voit sa marche des affaires améliorée grâce à un meilleur climat de travail et à une valorisation supérieure des compétences. Enfin une bonne intégration au lieu de travail favorise l'employabilité, ce qui est favorable pour la société car l'on atténue ainsi le risque de chômage.

Suite à ces constats, les recommandations faites dans le but d'améliorer l'intégration des migrants au lieu de travail n'en prennent que plus d'importance. Ces recommandations sont présentées non pas selon les quatre axes d'analyse² de la recherche mais selon une logique d'action, c'est-à-dire :

- selon le niveau systémique (de macro-social au niveau législatif à micro-social au niveau de l'entreprise)
- et en fonction des acteurs impliqués à ces différents niveaux dans la mise au point des mesures nécessaires.

Le plan d'action de Travail.Suisse ci-dessous vise à concrétiser les recommandations issues de la recherche-action en suivant cette logique.

2. Les niveaux d'action et les acteurs impliqués

Nous rappelons brièvement ci-dessous quels sont les niveaux d'action pertinents et quels sont les acteurs principaux qui y sont impliqués.

➤ Macro-social au niveau législatif

Le législateur et les autorités sont les acteurs compétents pour mettre sur pied des conditions-cadres qui favorisent l'intégration, préviennent la discrimination et favorisent l'égalité des chances.

¹ Par exemple des cours de langue au contenu intégratif, des systèmes de parrainage, des types d'organisation du travail qui favorisent l'autonomie et la reconnaissance.

² Les axes identifiés sont la communication sociale, la formation et la reconnaissance des compétences, la nondiscrimination et la gestion des conflits et l'organisation du travail.

➤ **Macro-social au niveau du monde du travail**

A ce niveau, ce sont les syndicats et les associations patronales qui sont les acteurs-clés pour agir car ce sont eux qui connaissent le mieux les possibilités et les contraintes de l'entreprise. Ce sont surtout des actions de sensibilisation et de formation qui sont envisageables. Les conventions collectives de travail constituent des instruments privilégiés pour fixer des cadres de référence.

➤ **Méso-social, les institutions**

Les institutions publiques ou privées sont ici sollicitées. Il peut s'agir des HES, de commissions fédérales, d'ONG, d'organismes de certification etc. L'élaboration de modèles de formation, la diffusion de modes de gestion du personnel, l'échange de bonnes pratiques, un prix de l'intégration, la certification et la recherche sont les activités qui peuvent le mieux être réalisées à ce niveau.

➤ **Méso-social, les partenaires sociaux en entreprise**

Les partenaires sociaux sont également engagés sur le terrain de l'entreprise. Ils peuvent donc oeuvrer pour créer des conditions de travail favorables à l'intégration.

➤ **Micro-social, les rapports dans l'entreprise**

A ce niveau, il y a la nécessité d'impliquer les collaborateurs/trices dans les processus mis en place pour promouvoir l'intégration au lieu de travail.

3. Les mesures envisagées proprement dites

3.1 Mesures législatives au niveau macro-social

Objectif :

Travail.Suisse s'engage pour créer des conditions cadres qui favorisent l'intégration, préviennent la discrimination et favorisent l'égalité des chances dans les entreprises.

Mesures à prendre :

- **Prévoir un article dans la nouvelle loi sur les étrangers** – qui est débattue aux Chambres - qui subordonne l'octroi de nouveaux permis de travail à la mise en œuvre de mesures d'intégration (en particulier linguistique) et de formation continue.

Les entreprises qui ne prendraient pas de mesures dans ce sens devraient s'acquitter d'une taxe qui alimenterait un fonds d'intégration ou alors ne recevraient pas d'autorisation pour employer des travailleurs étrangers.

Les modalités d'application de cet article seraient précisées dans l'ordonnance et détaillées dans une directive.

Les critères pour les mesures en question doivent être facilement vérifiables afin de limiter au minimum les coûts administratifs. Travail.Suisse propose les critères suivants (à ne pas considérer de façon cumulative) pour déterminer le droit à l'octroi d'une autorisation d'emploi d'un travailleur étranger selon la loi sur les étrangers :

- a) affectation d'un pourcentage minimum de la masse salariale à la formation continue ;
- b) organisation de cours de langue avec un contenu intégratif ;
- c) concept d'intégration, par exemple en terme d'information, de communication, de non discrimination et d'organisation du travail)
- d) versement d'une contribution minimale à un organisme de droit privé ou public qui organise déjà des cours ou des mesures d'intégration.

Concrétisation : Travail.Suisse intervient à l'occasion de la session spéciale du Conseil national au mois de mai et ensuite auprès de la commission compétente du Conseil des Etats lorsqu'elle traitera de la nouvelle loi sur les étrangers. Plus généralement, intervention dans le sens voulu chaque fois que l'occasion nous en est donnée (lors de hearings sur la politique des étrangers, auprès de l'IMES, auprès de différentes commissions et dans le travail médiatique).

➤ **Se doter d'une législation anti-discrimination d'un niveau équivalent aux dispositions de l'Union européenne en la matière.**

La protection contre la discrimination raciale est faible dans le droit suisse du travail (art. 328 CO, art. 336 CO). Pourtant la discrimination raciale existe bel et bien et revêt même, comme dans le domaine de l'embauche, une ampleur inacceptable. Il est par conséquent impératif de compléter la protection actuelle en s'inspirant de ce qui se fait dans les pays de l'UE. Le moment est opportun étant donné que tous les pays membres de l'UE avaient jusqu'au mois de décembre 2003 pour appliquer les directives européennes de 2000 dont celle de l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession.

Concrétisation : Travail.Suisse demandera au Département fédéral de l'Intérieur, auquel est rattaché le Service de lutte contre le racisme, d'analyser l'évolution récente de la législation anti-discrimination dans l'UE et sa concrétisation dans les pays membres. Il faudra ensuite faire rapport au Conseil fédéral et proposer des mesures pour renforcer la protection juridique contre la discrimination raciale en Suisse, en particulier dans le monde du travail.

➤ **Inclure dans les soumissions l'obligation de l'égalité de traitement et de la non discrimination. Incitation à favoriser les entreprises aux bonnes pratiques d'intégration.**

Aujourd'hui déjà, la loi fédérale sur les marchés publics exige le respect de dispositions en matière de protection du travail et des CCT. L'égalité de traitement entre hommes et femmes doit aussi être garantie. En raison de l'importance que représentent les marchés publics pour bon nombre d'entreprises, la menace d'être exclues d'un appel d'offre peut représenter un instrument de pression important pour elles pour se conformer au principe de la non discrimination et de l'égalité de traitement.

Concernant l'intégration, Travail.Suisse propose que, à conditions égales, les entreprises qui attestent de bonnes pratiques d'intégration puissent être favorisées dans le cadre des soumissions.

Concrétisation : Travail.Suisse proposera que l'on modifie dans le sens ci-dessus la loi fédérale sur les marchés publics lors de sa prochaine révision. Elle sensibilisera aussi ses fédérations professionnelles ainsi que ses organisations cantonales pour faire pression dans ce sens au niveau des branches professionnelles et des différents cantons.

➤ **Concrétiser le système national de validation des acquis**

Les travailleurs migrants se trouvent souvent dans une situation où leur diplôme, obtenu à l'étranger, n'est pas reconnu en Suisse. Leur expérience professionnelle et leurs compétences ne sont souvent pas reconnues, du moins formellement. Cela entraîne une grande dépendance vis-à-vis de l'employeur mais entrave aussi l'accès à la formation continue.

C'est pourquoi la mise sur pied d'un système national de validation des acquis signifie, en particulier pour les travailleurs sans diplômes reconnus ou sans diplômes du tout, une voie très intéressante pour faire reconnaître leurs compétences et, partant, améliorer nettement leur intégration professionnelle. C'est aussi un excellent moyen de sensibiliser à l'importance de la formation continue des personnes qui en sont jusqu'ici restées éloignées.

Concrétisation : Travail.Suisse promeut le système national de validation des acquis tant auprès de ses fédérations que vis-à-vis d'institutions externes. Il cherche en particulier le contact avec l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie à cet effet. Ce dernier devrait mettre sur pied une campagne d'information sur ce thème à l'intention des entreprises et des offices de formation professionnelle des cantons.

3.2 Le monde du travail au niveau macro-social

Objectif :

Travail.Suisse fait connaître les résultats de la recherche-action à ses fédérations professionnelles, à d'autres organisations de travailleurs-euses et auprès des milieux économiques. Le but est de favoriser la sensibilisation du monde du travail sur le thème de l'intégration au lieu de travail et, partant, de déclencher des mesures de mise en œuvre.

Mesures à prendre :

- **Travail.Suisse édite une version courte du rapport de recherche (résumé de la recherche et recommandations) dans le but de sensibiliser le monde du travail au thème de l'intégration des migrants au lieu de travail.**

Cette version courte est rédigée dans un style attrayant à des fins de sensibilisation mais aussi dans le sens d'un outil qui doit servir d'instrument de travail.

Concrétisation : Cette version courte est distribuée mais aussi discutée et mise en application avec les organisations suivantes :

a) *fédérations professionnelles de Travail.Suisse*

Les fédérations professionnelles de Travail.Suisse représentent une excellente base de concrétisation en raison de leur large et fort ancrage dans le monde du travail. Par exemple, SYNA regroupe beaucoup d'affiliés du secteur du bâtiment où des mesures d'intégration intéressantes existent et mériteraient d'être mieux connues ; Hôtel & Gastro Union est en mesure de jouer un rôle important de relais des recommandations de la recherche-action dans une branche où au moins la moitié des heures de travail est effectuée par des étrangers. Transfair, le syndicat chrétien du personnel des services publics et du tertiaire de la Suisse peut faire valoir la façon dont s'effectue l'intégration dans les centres de tri de La Poste où travaillent une majorité d'étrangers et d'étrangères des nationalités les plus diverses. Le VSAM, qui compte de nombreux cadres dans ses rangs, est bien placé pour faire un travail de sensibilisation sur le thème de l'intégration et de l'égalité de traitement auprès du management ou de la direction.

b) *autres organisations de travailleurs-euses*

Travail.Suisse est désireux de faire connaître le résultat de cette recherche-action à d'autres organisations de travailleurs-euses (les syndicats rattachés à l'USS mais aussi des associations de salariés qui ne sont pas regroupés dans une organisation faîtière). Le monde du travail in globo a un intérêt à ce que l'intégration au lieu de travail soit davantage promue. Travail.Suisse est prêt à échanger ses expériences ou à agir en commun avec d'autres organisations de travailleurs-euses sur cette thématique.

c) *milieux ciblés de l'immigration*

Les associations d'immigrés peuvent aussi contribuer à la promotion de l'intégration au lieu de travail. Travail.Suisse pense ici, en particulier, au FIM, le forum pour l'intégration des migrants qui représente les communautés immigrées au niveau national ainsi qu'à des associations représentant des nationalités ayant des difficultés particulières (nouvelles communautés, gens de couleur, pays des Balkans par exemple).

d) *organisations faïtières de l'économie*

L'Union patronale suisse et l'USAM reconnaissent la nécessité d'intégrer les travailleurs étrangers. L'USAM a aussi publié une brochure intitulée : « Travailler ensemble. Les PME et l'intégration des étrangers. » Travail.Suisse veut donc développer le dialogue avec l'Union patronale suisse et l'USAM sur ces questions dans le but d'améliorer le potentiel que représente une bonne intégration au lieu de travail pour le personnel mais aussi pour l'entreprise elle-même.

e) *associations professionnelles*

La Société suisse des entrepreneurs, Gastrosuisse ou encore l'ASM, autant d'associations professionnelles de différentes branches qui, en tant que partenaires sociaux, négocient avec les fédérations syndicales, les questions de travail. En raison de la proximité des ces associations des entreprises et des lieux de travail, il importe de leur faire connaître notre recherche-action et de discuter avec elles de possibles modalités de concrétisation.

Travail.Suisse recherche aussi une collaboration avec les associations professionnelles des milieux hospitaliers du fait que le domaine des soins manifeste un intérêt certain et fait parfois œuvre de pionner sur le thème de l'intégration des migrants.

f) *entreprises sélectionnées, dont celles ayant participé à la recherche-action*

Les entreprises ayant participé à la recherche-action seront impliquées dans la concrétisation. Plusieurs d'entre-elles ont manifesté leur intérêt pour les résultats de la recherche et pour les confronter à leurs propres pratiques. Les autres entreprises seront sélectionnées en fonction de leur intérêt potentiel au thème. On recherchera en particulier des entreprises qui manifestent déjà une responsabilité sociale ou environnementale (par exemple via le réseau Philiat) et pour lesquelles le thème de l'intégration des migrants pourrait s'intégrer dans leur approche de responsabilité envers les stakeholders.

- **Travail.Suisse invite ses fédérations professionnelles à faire inscrire, à l'occasion de leur renouvellement, des clauses d'intégration et de non-discrimination dans les conventions collectives de travail (CCT). Il s'agit aussi d'utiliser davantage l'instrument des fonds paritaires³ ou des fonds de formation pour promouvoir l'intégration des migrants dans les entreprises.**

Concrétisation : Travail.Suisse organise un séminaire de formation pour ses fédérations présentant la recherche et discute en particulier :

- a) *de l'inclusion de clauses d'intégration dans les CCT comme moyen d'action pour améliorer l'intégration des migrants au lieu de travail ;*

³ Les fonds paritaires sont constitués en général des contributions de solidarité des travailleurs et des employeurs d'une branche. Des sommes parfois importantes sont à disposition. L'instrument des fonds paritaires peut être utilisé pour financer par exemple des cours de langue.

b) *des possibilités qu'ont les fédérations à utiliser les ressources des fonds paritaires d'une part pour l'intégration linguistique et professionnelle des salariés migrants et d'autre part pour la formation des cadres sur la manière de faire face aux défis que comportent l'insertion des migrants dans les entreprises et la gestion d'équipes aux origines différentes.*

➤ **Travail.Suisse sensibilise en particulier ses fédérations sur la question de la discrimination raciale et de l'égalité de traitement du fait que la recherche-action a mis en évidence l'insuffisante connaissance et reconnaissance de ce problème.**

Concrétisation : Travail.Suisse organise une journée de formation pour ses fédérations afin des les sensibiliser contre les discriminations raciales et pour la promotion de l'égalité de traitement dans le monde du travail. Les destinataires du projet sont les secrétaires centraux en charge des CCT, les secrétaires régionaux qui agissent au niveau de l'entreprise et de la défense des droits des salariés, les représentants des commissions d'entreprise qui peuvent apporter une sensibilisation sur ce thème et de nouvelles idées directement dans l'entreprise.

Cette sensibilisation au thème de la discrimination raciale et de l'égalité de traitement dans le monde du travail est réalisée grâce à un subside du Service de lutte contre le racisme.

3.3 Les institutions au niveau méso-social

Objectif :

Travail.Suisse fait connaître largement la recherche aux institutions afin qu'elles contribuent à en appliquer les recommandations à l'interne et servent de plateforme de diffusion et de formation vers les entreprises. Travail.Suisse élabore un module de formation sur le thème de l'intégration au lieu de travail en collaboration avec une institution appropriée à l'intention en premier lieu des responsables du personnel.

Mesures à prendre :

➤ **Travail.Suisse diffuse la version courte aux institutions**

Concrétisation : cette version courte est distribuée, discutée et mise en application avec :

a) *des milieux ciblés de la science qui peuvent prendre connaissance de l'importance de ce thème et approfondir davantage certains thèmes ;*

b) *les Offices régionaux de placement (ORP) qui peuvent lier le placement du personnel aux exigences de l'intégration et de l'égalité de traitement ;*

c) *les Offices de la formation professionnelle qui peuvent être davantage sensibilisées aux obstacles qui entravent la formation continue pour les travailleurs migrants mais aussi à de nouvelles approches prometteuses comme les systèmes de validation des acquis ;*

d) *des ONG (comme NCBI, Appartenances, Caritas etc.) qui offrent des services ou des cours de formation sur le thème de la discrimination ou de l'intégration.*

- **Travail.Suisse met sur pied un module de formation visant la sensibilisation des entreprises, en particulier des responsables des ressources humaines, aux questions d'intégration des migrants en entreprise.**

Le rapport de recherche sert de matière première pour le contenu de ce module.

Concrétisation : Travail.Suisse recherche un partenariat avec une institution spécialisée sur ce thème pour mettre sur pied ce module de formation. Le public visé est en premier lieu les responsables des ressources humaines. Mais il peut aussi s'agir de collaborateurs d'institutions sociales, d'Offices régionaux de placement (ORP) etc.

- **Travail.Suisse pousse aussi à la mise en place d'une certification des pratiques des entreprises qui se conforment de manière optimale aux objectifs de l'intégration des migrants et de la lutte contre les discriminations.**

Travail.Suisse s'active aussi pour que le thème de l'intégration au lieu de travail ainsi que l'égalité de traitement soient intégrés dans l'analyse des entreprises faites par des agences de notation.

Concrétisation : Travail.Suisse prend contact avec les milieux concernés pour agir dans ce sens (normes ISO, SA 8000 par exemple). Elle fait aussi du lobbying auprès des autorités pour que l'on donne des mandats visant à étudier la question de la certification sur ce thème. Les institutions de notation des entreprises comme par exemple Centre Info ou des fondations qui investissent l'argent des caisses de pension selon le principe du développement durable (ethos en particulier) seront aussi abordées pour que les questions de l'égalité de traitement et l'intégration deviennent des critères pertinents dans l'analyse des entreprises pour les investisseurs.

3.4 Les partenaires sociaux en entreprise et les rapports dans l'entreprise

Objectif :

Travail.Suisse s'efforce de faire en sorte que les très nombreuses propositions pour favoriser l'intégration au lieu de travail qui sont contenues dans le rapport de recherche soient concrétisées dans les entreprises elles-mêmes.

- **Travail.Suisse vulgarise le contenu de son rapport de recherche à l'intention des représentants du personnel dans l'entreprise.**

Le but est qu'ils se saisissent des propositions faites et puissent les faire accepter dans l'entreprise elle-même.

Concrétisation : Travail.Suisse propose un soutien aux représentants du personnel pour que la question de l'intégration au lieu de travail soit discutée dans l'entreprise. Ce soutien peut prendre la forme de cours de formation ou d'appui individualisé.

➤ **Travail.Suisse édite, à partir du rapport de recherche, un manuel pratique sur l'intégration au lieu de travail.**

Ce manuel pratique servirait à la fois aux représentations du personnel et au management des entreprises. Ce manuel comporterait en particulier une check-list des mesures à prendre pour l'intégration au lieu de travail, tout en tenant compte de la diversité des branches et de la taille des entreprises.

Concrétisation : l'édition de ce manuel ne peut se faire qu'avec un subside des pouvoirs publics et/ou avec le soutien des milieux économiques.