

LE CONGRÈS DES POUVOIRS LOCAUX ET RÉGIONAUX

Résolution 281 (2009)¹ L'égalité et la diversité dans l'emploi et les services municipaux

1. Un accès rapide, effectif et sans restriction à l'emploi et aux services de base est essentiel pour garantir l'intégration sans heurt des immigrés dans leur société d'accueil et favoriser l'éclosion d'un sentiment d'appartenance et de citoyenneté partagée ainsi que de bonnes relations de communauté.

2. Les autorités locales ont le pouvoir d'agir positivement en la matière car non seulement ce sont des employeurs de première importance, mais elles sont aussi responsables des services les plus utiles à l'intégration des immigrés, à savoir l'éducation, le logement et, dans certains cas, les soins de santé; en outre, elles exercent un meilleur contrôle sur leurs propres services et leur politique du personnel que sur d'autres leviers de promotion de l'intégration.

3. Ce rôle clé des acteurs locaux a conduit le réseau CLIP (Cities for Local Integration Policy), dont le Congrès est l'un des membres fondateurs, à choisir, pour son deuxième module, de recenser les stratégies assurant efficacement l'emploi des immigrés et la prestation de services à ce groupe de population par les autorités locales.

4. Le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe souhaite vivement que les autorités locales accordent un degré de priorité plus élevé aux pratiques qui favorisent l'emploi des immigrés et éliminent les obstacles auxquels ces personnes se heurtent en cherchant à accéder à leurs services.

5. Par conséquent, le Congrès soutient sans réserve les conclusions du réseau CLIP dans ce domaine et appelle les autorités locales:

a. à revoir leur série d'objectifs en rapport avec l'emploi des immigrés et la prestation de services publics, et à mettre en place un système d'encadrement et de responsabilisation garantissant la cohérence transversale des prestations sur la base de ces objectifs;

b. à compléter les procédures de lutte contre la discrimination existantes par des mesures pour promouvoir l'intégration:

i. en examinant si les migrants et les personnes issues de l'immigration peuvent réellement accéder aux emplois et services municipaux, et en mettant au jour les obstacles qui peuvent les en empêcher;

ii. en recensant les mesures susceptibles d'être prises pour surmonter ces obstacles, et ainsi permettre aux immigrés d'accéder au marché de l'emploi (ou à une promotion) sur un pied d'égalité avec la population locale, et aux services qui répondent à leurs besoins;

c. à mettre en place un système efficace de suivi des objectifs et qui rende compte de l'action menée en matière d'emploi et de prestations de services:

i. en vérifiant si elles ont suffisamment de données pour évaluer leurs progrès et, dans le cas contraire, en examinant si, en matière de collecte de données, elles disposent d'autres moyens, efficaces par rapport au coût, qu'elles pourraient mettre en place uniformément dans l'ensemble des services administratifs;

ii. en établissant des critères pour évaluer le degré de mise en œuvre et apprécier l'impact des mesures prises;

iii. en envisageant d'autres formes de responsabilisation interne pour les services et le personnel ainsi qu'une évaluation externe en vue d'obtenir un retour d'informations sur les prestations et de tirer régulièrement des enseignements des actions menées;

d. à garantir des procédures de recrutement égalitaires:

i. en révisant les conditions exigées des immigrés pour postuler à un emploi dans l'administration et en examinant si les critères qui s'appliquent à tous les candidats mais défavorisent de manière disproportionnée les immigrés, comme le niveau de compétence linguistique, sont nécessaires dans tous les cas;

ii. en discutant avec l'organe national compétent de toute difficulté rencontrée en matière de reconnaissance des qualifications afin d'établir un système susceptible de confirmer l'équivalence des qualifications dans un délai raisonnable;

iii. en prenant en considération la pertinence d'une approche proactive afin d'attirer l'attention des candidats immigrés sur les opportunités d'emploi et, le cas échéant, de tester cette approche dans leur propre stratégie de recrutement;

e. à garantir aux employés immigrés un cadre de travail propice et accueillant en évaluant l'environnement professionnel et en envisageant toute adaptation susceptible d'encourager les immigrés à postuler pour un emploi municipal ou à rester en poste dans l'administration locale;

f. à tirer le maximum d'avantages d'une main-d'œuvre efficacement gérée et culturellement diverse:

i. en veillant à ce que le personnel soit formé à respecter la loi et à assurer l'égalité des chances;

ii. en formant le personnel sur les questions interculturelles de manière qu'il se sente en confiance dans les relations de travail avec des personnes de différentes cultures et confessions ainsi que dans le cadre des services qu'il est amené à leur fournir;

iii. en reconnaissant l'expérience interculturelle comme une compétence professionnelle dans le processus de recrutement;

iv. en veillant à ce que le personnel immigré ne soit pas cantonné à des postes de spécialiste chargé de s'occuper des migrants, mais puisse contribuer à améliorer la qualité des services généraux assurés à une population locale plurielle;

g. à veiller à ce que les prestataires de services extérieurs satisfassent aux objectifs des autorités locales en matière d'emploi et de prestation de services, en faisant figurer des normes à respecter en matière de diversité et d'égalité dans les contrats passés avec tous les organismes et prestataires de services auxquels ils versent des fonds;

h. à développer la consultation et la participation des immigrants lorsque de nouvelles orientations et réformes des services sont mises en œuvre, afin d'anticiper d'éventuels effets négatifs et de recenser, à un stade précoce, les moyens de promouvoir l'égalité;

i. à veiller à ce que leurs objectifs en matière d'égalité et de diversité se retrouvent dans tous les accords de partenariat stratégique locaux conclus avec des prestataires des secteurs privé et associatif; les municipalités qui n'ont pas conclu de tels accords devraient examiner si une coopération plus étroite avec des organisations compétentes au niveau local pourrait les aider à réaliser leurs objectifs;

j. à veiller à ce que tous les immigrants de fraîche date puissent accéder à des conseils, à des informations et à des cours de langue, en examinant, en concertation avec les immigrants, les employeurs, les organisations non gouvernementales et les

syndicats concernés, si les besoins des nouveaux venus sont satisfaits, et en étudiant les moyens d'étendre les services disponibles et de mieux en informer les immigrants, soit par l'intégration des besoins divers des immigrants dans les services généraux, soit par des prestations ciblées sur les nouveaux immigrants;

k. à contrer l'hostilité de l'opinion publique et la résistance du personnel éventuelles en mettant en place une stratégie efficace de communication afin de sensibiliser l'opinion à la raison d'être des politiques en matière de diversité, et à prendre des mesures pour faire pièce à la désinformation sur l'accès des immigrants aux services lorsque ceux-ci constituent une source potentielle de tensions communautaires.

6. Le Congrès réaffirme son engagement à participer au réseau CLIP et à diffuser ses conclusions et ses exemples de bonne pratique et, à cette fin, charge sa Commission de la cohésion sociale de continuer de mener à bien cette tâche.

1. Discussion et approbation par la Chambre des pouvoirs locaux le 4 mars 2009 et adoption par le Congrès le 5 mars 2009, 3^e séance (voir document CPL(16)2REP, exposé des motifs, rapporteur: E. Maurer (Suisse, L, SOC)).