

La présente feuille de route propose une série de suggestions, d'arguments et d'idées pour vous aider à favoriser l'ouverture de votre institution à la diversité.

FEUILLE DE ROUTE

OUVERTURE DES INSTITUTIONS



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Service de lutte contre le racisme SLR

L'ouverture des institutions à la diversité est un processus

Ce processus n'a pas de début ni de fin clairement définis ; il s'agit d'une évolution continue basée sur une vision stratégique. Le changement de perspective qui en résulte modifie à long terme les prestations de l'institution et la composition de son personnel. Tout le monde profite de ce processus : les prestations sont mieux adaptées aux besoins de l'ensemble de la population et atteignent tout le monde, la diversité du personnel est synonyme de nouvelles ressources et l'institution est perçue comme ouverte et compétente. Les étapes de ce processus sont toujours les mêmes, qu'il s'applique à une offre spécifique, à un service donné ou à l'institution dans son ensemble :

ANALYSE

Les prestations de l'institution sont-elles utilisées par le public cible ou existe-t-il des sous-groupes qui n'y ont pas recours ? Les personnes concernées sont-elles impliquées dans les processus décisionnels ? Quels sont les besoins les plus urgents ? Quelles sont les possibilités de changement ? La composition du personnel reflète-t-elle la diversité de la population ?

ÉVALUATION

Évaluez la mise en œuvre des mesures : qu'est-ce qui a été fait ? Quels changements en ont découlé ? Ces changements sont-ils durables ? Après cette évaluation, vous pouvez définir de nouveaux objectifs et activités.

MESURES

Il faut formuler avec les responsables des structures ordinaires des mesures spécifiques, mesurables, réalistes et programmées qui répondent à un besoin concret et qui aident ces responsables à remplir leurs tâches au mieux.

MISE EN OEUVRE

Les responsables (des structures ordinaires) sont chargés de mettre en œuvre les mesures qui leur incombent. Votre institution doit les soutenir en mettant à leur disposition les connaissances spécialisées dont elle dispose et en leur offrant des espaces d'échange et de réflexion.

COMMENT FAIRE ?

Idées et suggestions de mesures

Prestations

- Le **cadre et les conditions** de vos prestations excluent-ils directement ou indirectement certaines personnes ou certains groupes ? (Vos prestations sont-elles p. ex. également accessibles aux ressortissants étrangers ou aux personnes qui n'ont pas d'autorisation d'établissement ?)
- Y a-t-il des groupes cibles qui n'ont **pas** accès à l'une de vos prestations ? Connaissez-vous bien ce groupe et ses besoins ?
- Existe-t-il d'**autres voies ou moyens** pour atteindre directement le groupe cible (réseaux sociaux, médias de la population migrante, information sur le terrain, etc.) ?
- Vos informations sont-elles présentées et formulées de manière compréhensible pour des **personnes de langue étrangère** (langage simple, sans nécessité de tout traduire) et les groupes cibles se sentent-ils concernés (représentation de ces groupes dans les images publiées, etc.) ?
- Les **horaires d'ouverture**, l'**accès aux locaux**, les langues proposées, etc. permettent-ils au groupe cible d'avoir facilement accès aux prestations ?
- Existe-t-il des **organes de recours indépendants** auxquels peuvent s'adresser les personnes qui se sentent lésées par une administration (p. ex. service de médiation, service de conseils pour victimes de discrimination) ? Ces organes disposent-ils des ressources et des compétences nécessaires pour aider efficacement les personnes concernées ? Leur expérience est-elle prise en compte dans votre institution (sous forme d'informations, de formation continue ou de sanctions) ?
- Lors de la **collaboration avec des tiers** (conventions de prestations, mandats, etc.), votre institution veille-t-elle à éviter les discriminations ?
- Avez-vous mis en place **des formations, des interventions, des directives**, etc., pour aider vos collaborateurs et collaboratrices...
 - ... à développer leur sens du service ?
 - ... à développer leur capacité à prendre conscience des préjugés ?
 - ... à apprendre à gérer intelligemment les rapports de pouvoir sous-jacents à leur fonction ?

Personnel

- Présentez-vous votre institution comme un employeur ouvert à la diversité et sensible à la thématique du racisme ? Votre institution est-elle reconnue comme telle par tous les groupes cibles et les offres d'emploi sont-elles rédigées en conséquence ?
- Les offres d'emploi ciblent-elles certains groupes en particulier (p. ex. personnes parlant une des langues de la population migrante), que ce soit par une indication explicite dans l'annonce ou par sa diffusion via des médias ou canaux spécifiques ?
- Proposez-vous des places de stage, des programmes de mentorat, des initiations ou des apprentissages pour adultes, ou soutenez-vous activement des projets similaires proposés par des tiers ? Offrez-vous des formations continues spécifiques pour les collaboratrices et collaborateurs issus de la migration, par exemple des cours de langues (spécialisés) sur le lieu de travail ou des formations de rattrapage ?
- Avez-vous prévu des outils pour éviter les discriminations lors du recrutement et des évaluations ? Ces outils sont-ils connus et utilisés par les responsables du personnel ?
- Avez-vous fixé des règles pour éviter les pratiques discriminatoires dans le recrutement et la gestion du personnel (lignes directrices, quotas, etc.) ? Ces règles sont-elles connues et appliquées par les responsables du personnel ?
- Existe-t-il une **procédure normalisée** pour traiter les incidents de discrimination et de racisme sur le lieu de travail (personne de confiance, possibilité d'obtenir des conseils et d'adresser une plainte, sanctions, informations régulières) ? Le personnel connaît-il cette procédure ?

Décisions

- Les réglementations des organes décisionnels (directives, statuts, critères, etc.) excluent-elles directement ou indirectement certains groupes cibles?
- Existe-t-il des directives qui imposent une composition diversifiée de certains organes décisionnels ? Existe-t-il des directives et des outils pour le recrutement des nouveaux membres ?
- Votre institution dispose-t-elle de directives et d'outils pour la mise en œuvre de processus participatifs ?
- Existe-t-il des outils pour favoriser la participation des personnes exclues des décisions politiques ?
- Les processus politiques et les prises de décisions sont-ils aussi compréhensibles pour les personnes qui ne peuvent pas y participer ?
- Les personnes responsables des organes de décision (présidents, secrétaires, etc.) sont-elles sensibilisées et formées ...
 - ... à l'importance de la diversité et de la non-discrimination au sein de leurs organes ?
 - ... à la nécessité d'avoir conscience des préjugés et des rapports de pouvoir sous-jacents à leur fonction ?

Visibilité

- Disposez-vous de directives, d'instructions et d'outils pour promouvoir une communication non discriminatoire et axée sur la diversité ?
- Utilisez-vous différents médias et canaux pour votre communication (médias de la population migrante, médias en ligne, etc.) ?
- Proposez-vous des espaces et des canaux d'expression de la diversité et des expériences de discrimination (plateformes, semaines contre le racisme, prises de position politiques, etc.) ?
- Vos offres pour les personnes touchées par la discrimination et le racisme sont-elles visibles ?
- Les personnes responsables de la communication sont-elles sensibilisées et formées à la communication non discriminatoire ?
- Existe-t-il des possibilités de dialogue entre votre institution et les groupes cibles de la population ?

**OUVERTURE DES INSTITUTIONS
= PROTECTION CONTRE
LA DISCRIMINATION !**

Une institution ouverte à la diversité...

- ... assure un accès équitable à ses prestations pour tout le monde,
- ... reflète la diversité de la population y compris dans la composition de son personnel,
- ... implique les personnes concernées dans ses processus décisionnels,
- ... reconnaît et promeut la diversité et traite le racisme comme un problème de société.

Le devoir étatique de protection et de garantie des droits (découlant de la Constitution fédérale et de la CEDH) oblige les institutions à assurer l'accessibilité et la participation de tous, à garantir la protection contre la discrimination et à minimiser les discriminations.

PRESTATIONS

Vos prestations sont-elles prises en compte par toutes les personnes qui y ont droit ?

Oui – elles sont à la disposition de tous.

Disposer de statistiques sur les personnes qui ont recours à vos prestations permet de vérifier que vos prestations sont bel et bien prises en compte par tous les groupes cibles.

Non – ou seulement en partie...

La discrimination indirecte ou cachée ne doit pas entraver le recours aux prestations.

Éliminez les obstacles qui empêchent les personnes d'accéder à vos prestations. Vous trouverez des idées et des exemples au verso.

VISIBILITÉ

Votre institution reflète-t-elle la diversité de la société et reconnaît-elle ouvertement cette diversité et le racisme comme des réalités sociales ?

Oui – notre communication s'adresse à un public diversifié.

Vous pouvez soutenir le personnel de votre institution avec des instruments spécifiques visant à encourager la diversité et à lutter contre le racisme.

Non – non pas vraiment...

Il ne peut y avoir de changement institutionnel sans une reconnaissance et un traitement clairs et ouverts des questions de diversité et de racisme.

Choix des images, des mots et des langues, recours à différents instruments de communication ou création de plateformes spécifiques : il est possible d'agir sur la communication à différents niveaux.

L'OUVERTURE DES INSTITUTIONS À LA DIVERSITÉ EST UN PROCESSUS CONTINU. DÉCOUVREZ ICI PAR QUEL CHEMIN Y ARRIVER !

DÉCISIONS

Les personnes concernées sont-elles impliquées dans les processus décisionnels ?

Oui – dans la mesure du possible, nous impliquons les personnes concernées dans les processus décisionnels et nous disposons des outils nécessaires pour que tout le monde puisse participer.

Les responsables peuvent être soutenus par des aides et des formations. Cela vaut également pour le recrutement des nouveaux membres de commissions, p. ex.

Non – ça dépend...

Le fait d'exclure directement ou indirectement les personnes touchées par les conséquences des décisions est non seulement discriminatoire, mais cela rend également plus difficile l'application de ces décisions.

Diversifier les organes décisionnels et mettre en place des processus décisionnels participatifs ne permet pas forcément de les améliorer, mais les rend plus justes.

PERSONNEL

Votre personnel est-il représentatif de la population, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques ?

Oui – nous misons sur des profils, des parcours et des compétences divers et variés dans notre politique de recrutement.

En réalisant des statistiques et des enquêtes auprès du personnel, vous pouvez vérifier si la diversité est garantie à tous les niveaux hiérarchiques.

Non – nous aimerions bien, mais...

Il est important que le personnel de chaque institution soit représentatif de la diversité de la société. C'est une manière d'asseoir sa crédibilité et d'atteindre son public cible.

Pour garantir la diversité de vos équipes, il faut miser sur des pratiques de recrutement et de gestion du personnel non discriminatoires.