



***ENSEMBLE,
DÉRACINONS
LE RACISME***

ENSEMBLE, DÉRACINONS LE RACISME

Notre syndicat ne peut tolérer qu'un de nos membres fasse l'objet d'un traitement injuste ou discriminatoire à cause de sa couleur de peau, de son origine ethnique ou de sa nationalité. Un membre ayant le sentiment d'être ainsi traité de façon injuste sera conseillé et soutenu par le syndicat dans la poursuite de cette affaire.

En tant que prestataires de services publics, nos membres ont pour responsabilité spécifique d'assurer que l'ensemble des clients de ces mêmes services publics soient tous traités de la même manière, conformément aux règles et réglementations des programmes et dispositifs auxquels ils veulent accéder. Personne ne devrait être traité de façon différente à cause de sa couleur de peau, de son origine ethnique ou de sa nationalité.

SONDAGE PSEU 2012

En 2012, un sondage des membres de ce syndicat a entre autres révélé qu'au cours de l'année passée, sur toutes les personnes interrogées :

- 3,5 % ont déclaré faire l'objet de discrimination au travail, à cause de leur couleur de peau
- 4,5 % ont déclaré avoir été témoin qu'un collègue a fait l'objet de discrimination au travail, à cause de sa couleur de peau
- 7 % ont déclaré avoir été témoin qu'un client a fait l'objet de remarques ou d'attitude racistes
- 26 % ont été témoins de remarques racistes de la part de collègues, concernant des clients

Lors de la publication de notre sondage, le Conseil Immigrant d'Irlande (Immigrant Council of Ireland) a annoncé :

« Le fait que plus de 26 % des membres de PSEU interrogés aient été témoins de remarques racistes de la part de leurs collègues devrait servir d'avertissement, si nous voulons que les 17 % d'entre nous nés hors d'Irlande se sentent accueillis. »

ANALYSE DES INCIDENTS RACISTES RAPPORTÉS AU CONSEIL IMMIGRANT D'Irlande

Dans une analyse récente des actes racistes rapportés au Conseil, 13,3 % des incidents auraient eu lieu alors que des personnes utilisaient des services gouvernementaux, communautaires ou de clientèle. Le Conseil affirme que cette constatation « indique qu'un nombre important de fonctionnaires, dont la responsabilité est de soutenir et de protéger le public, est en fait coupable de discrimination raciste ».

QU'EST-CE QUE LE RACISME ?

Le racisme est une forme spécifique de discrimination et d'exclusion dont sont victimes les minorités ethniques et culturelles. Cette discrimination est vécue par de nombreux groupes en Irlande, dont les Travellers, les migrants, les demandeurs d'asile, les réfugiés, ainsi que les Juifs et les Musulmans, sous la forme d'antisémitisme et d'islamophobie. Les mythes liés à la hiérarchie des races, qui étayaient l'esclavage et le colonialisme (entre autres maux historiques), ont été démolis, mais le racisme social existe encore dans beaucoup de sociétés, dont la société irlandaise.

Le racisme social se manifeste entre autres par : des menaces, de la violence verbale, des graffiti, des dégâts matériels, des crachats, des lettres d'insultes, des injures, des grossièretés, de la discrimination, du harcèlement, etc.

Les lois concernant l'égalité de l'emploi (Employment Equality Acts) de 1998-2012 ont pour sujet la discrimination dans le cadre du travail, prenant en compte neuf domaines, dont la couleur de peau et l'appartenance à la communauté Traveller. Le domaine de la couleur de peau fait référence aux différentes races, couleurs de peau, nationalités, ou origines ethniques ou nationales. Les lois concernant l'égalité de statut (Equal Status Acts) de 2000-2012 ont pour sujet la discrimination dans le cadre de la prestation de services, dans les mêmes domaines. Il faut noter que le contexte légal dans lequel le terme « race » est utilisé a pour intention de protéger de toute discrimination raciale. La directive européenne concernant les « races » (2000/43/EC) rejette toute théorie cherchant à déterminer l'existence de races humaines différentes.

QUE DOIT FAIRE UN MEMBRE EN CAS D'ATTITUDE RACISTE ENVERS LUI-MÊME DANS LE CADRE DU TRAVAIL ?

Se voiler la face devant le racisme ne le fera pas disparaître. La seule façon de gérer le racisme est de le reconnaître et d'agir. Si vous avez le sentiment d'être traité de façon injuste à cause de la couleur de votre peau, de votre origine ethnique ou de votre nationalité, vous devriez :

- Demander à votre employeur une copie de la politique en place concernant l'égalité des chances et la diversité.
- Noter par écrit tous les incidents, en indiquant la date, l'heure, la nature et les détails de chaque incident. Ceci sera important si vous décidez de porter plainte formellement.
- Décrivez vos sentiments par écrit, ainsi que vos réponses au moment de chaque incident. Ceci sera important si vous décidez de porter plainte formellement.
- Indiquez clairement à tout individu faisant des remarques racistes que vous n'êtes pas d'accord avec leur comportement, et le trouvez inacceptable.
- Conservez des copies de toute vos correspondances, ainsi que de toute réponse écrite. Ceci sera important si vous décidez de porter plainte formellement.
- Si possible, ayez des témoins de ce comportement.
- Votre représentant PSEU local pourra vous aider, mais il/elle ne pourra pas porter plainte pour vous.
- Si vous déposez plainte par écrit ou à l'oral, tenez-vous en aux faits.

QUE DOIT FAIRE UN MEMBRE EN CAS D'ATTITUDE RACISTE ENVERS D'AUTRES DANS LE CADRE DU TRAVAIL ?

Il est tout à fait possible que des membres rencontrent des collègues faisant des remarques racistes concernant d'autres personnes, notamment des clients des services publics. C'est d'ailleurs ce que notre sondage PSEU suggère comme très probable.

Personne ne devrait acquiescer discrètement lorsque des collègues expriment leurs préjugés au travail, et garder le silence face à ce type de comportement peut inciter la personne en cause à croire que son attitude offensive est acceptable.

Nous n'accepterions pas que d'autres nous traitent de façon injuste dans le cadre du travail à cause de la couleur de notre peau, notre origine ethnique ou notre nationalité, et nous ne devrions pas accepter que les clients de nos départements ou bureaux soient l'objet de remarques ou de comportements pour les mêmes raisons.

Si vous rencontrez quelqu'un faisant des remarques que vous considérez insultantes, ne gardez pas le silence.

Déclarez clairement que ce type de commentaires est injurieux pour la plupart des gens, et qu'ils n'ont pas leur place au travail. Dites à la personne que vous ne voulez plus entendre ce genre de commentaires.

Si la réponse est négative, répétez-vous : « Ces commentaires sont à mon avis inacceptables, et je ne veux plus les entendre. Ces remarques sont inadmissibles dans le cadre du travail. »

Demandez à un manager ou responsable de parler de ce problème de votre part avec la personne concernée. Une approche informelle pourrait suffire à rendre la personne consciente que son comportement offense.

Au cas où le comportement en cause persiste, envisagez de poser une plainte formelle auprès de votre manager ou responsable.

POUR CONCLURE

Les Irlandais(es) sont bien trop habitué(e)s au racisme. Les préjugés contre les Irlandais(es) font partie intégrante de notre histoire. Avec un tel contexte historique, il est encore plus incroyable que certains d'entre nous pensent qu'il est acceptable d'avoir des préjugés contre d'autres, simplement à cause de leur couleur de peau, de leur origine ethnique ou de leur nationalité.

IL FAUT CONSIDÉRER LE RACISME COMME UNE MAUVAISE HERBE ET LE DÉRACINER !

PSEU

Janvier 2014

