

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)
MEMO / 7 mai 2010

**L'impact de la directive relative à l'égalité raciale
Opinion des organisations syndicales et patronales dans
l'Union européenne
Renforcement de l'architecture des droits fondamentaux au sein de l'Union
européenne IV**

"Nous avons besoin d'un cadre juridique pour accomplir nos tâches dans les domaines de l'intégration et de la diversité, d'une base signalant que la discrimination est interdite."

(Employeur interrogé en Autriche)

*" Ce rapport révèle que si la directive relative à l'égalité raciale est une pièce législative pionnière, il reste cependant beaucoup à faire pour informer le public et s'assurer qu'elle apporte de réels changements dans le monde du travail.
Si les employeurs et les employés n'ont pas connaissance de la directive relative à l'égalité raciale ou ne sont pas déterminées à la mettre en œuvre, le monde du travail en pâtit. "*

Morten Kjaerum, directeur de la FRA

L'impact de la directive relative à l'égalité raciale sur le terrain

La [directive relative à l'égalité raciale \(2000/43/CE\)](#) est le principal texte législatif de l'Union européenne visant à lutter contre la **discrimination « fondée sur la race ou l'origine ethnique »**. Elle prévient les traitements défavorables fondés sur la race ou l'origine ethnique dans les domaines de **l'emploi, de l'éducation, de la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et de l'accès aux biens et services et de la fourniture de biens et services, y compris le logement**.

Adoptée en 2000, la directive relative à l'égalité raciale devait être transposée dans la législation nationale de chaque État membre en 2003 (un peu plus tard pour les États membres ayant adhéré à l'UE en 2004 et en 2007). La directive a été transposée dans la législation nationale de l'ensemble des États membres, bien que des manquements aient été constatés dans la transposition réalisée par certains États¹.

¹ Voir chapitre 4.2.2 du rapport.

La directive invite l'[Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne](#) (FRA) à contribuer, avec la [Commission européenne](#), à établir des rapports concernant son impact sur le terrain.

Le présent rapport est le premier d'une série de rapports que l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne publiera en 2010 sur l'impact de la directive. Il examine particulièrement l'**opinion des organisations patronales et syndicales européennes**² concernant l'impact de la directive **sur le lieu de travail**. D'autres rapports aborderont les autres domaines couverts par la directive, tels que les soins de santé, les biens et services et le logement.

Les informations fournies par le présent rapport reposent sur des entretiens menés avec les représentants d'organisations patronales et syndicales. Au total, 344 personnes ont été interrogées dans le cadre d'entretiens en face à face dans les 27 États membres de l'Union européenne.

PRINCIPAUX RESULTATS

La directive relative à l'égalité raciale offre une protection à chacun dans l'Union européenne

Les personnes interrogées affirment que le public fait souvent l'erreur de penser que la directive relative à l'égalité raciale ne s'applique qu'aux travailleurs migrants, alors qu'en réalité elle protège toute personne au sein de l'Union européenne.

Il reste encore beaucoup à faire pour sensibiliser davantage la population-cible (les victimes de discrimination) à la directive et aux mécanismes de réparation, tels que l'introduction de plaintes réclamations auprès des organismes de promotion de l'égalité.

Les organisations syndicales et patronales sont encouragées à collaborer pour lutter contre la discrimination raciale et ethnique

La **directive relative à l'égalité raciale** encourage les partenaires sociaux à collaborer pour s'opposer à la discrimination raciale sur le lieu de travail. (directive relative à l'égalité raciale, article 11).

Les personnes interrogées reconnaissent dans l'Union européenne une source importante de soutien à une action commune en matière de lutte contre la discrimination raciale.

Les personnes interrogées considèrent l'Union européenne comme une source importante de soutien à des actions concertées entre les partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales) ainsi qu'aux initiatives prises sur les différents lieux de travail et avec la société civile.

² Les organisations syndicales et patronales sont généralement désignées sous l'appellation de «partenaires sociaux».

L'égalité des races est plus difficile à faire accepter que l'égalité des sexes

Selon des syndicalistes interrogés en France et au Danemark, **les activités visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail sont mieux acceptées que les activités visant à prévenir la discrimination raciale.**

«Les organisations patronales ne souhaitent pas conclure d'accord sur ces questions...Le principe de l'égalité salariale va de soi, mais il est parfois difficile de se mettre d'accord sur ces [autres] questions.»

(Syndicaliste interrogé au Danemark)

La discrimination envers les Roms n'est souvent pas considérée comme une discrimination raciale

Comme tout groupe ethnique, les Roms sont protégés contre la discrimination au titre de la directive et des législations nationales qui l'ont transposée. Il faudrait toutefois que la perception du public change, en particulier parmi les organisations patronales et syndicales, pour leur garantir l'égalité des droits.

La discrimination raciale envers les Roms n'est pas reconnue comme telle par de nombreuses personnes interrogées parmi les organisations patronales et syndicales.

«Le problème, en Lituanie, concerne l'"espèce des Roms", comme nous les appelons ici. Les Roms refusent tout simplement de travailler (...) ils ne veulent pas apprendre et ils ne veulent pas respecter les lois du pays.»

(Personne interrogée d'une organisation patronale en Lituanie)

«Il n'y a pas beaucoup de discrimination en Lituanie» (...)«En ce qui concerne les Tsiganes, nos employeurs n'aiment pas qu'ils travaillent pour eux.»

(Syndicaliste interrogé en Lituanie)

Il existe différents niveaux de sensibilisation à la directive

Les membres des organisations syndicales interrogés sont généralement plus informés sur la directive que les membres des organisations patronales.

Les niveaux de sensibilisation à la directive diffèrent nettement entre les syndicalistes et les employeurs interrogés. Les membres des organisations syndicales sont généralement plus au fait de la directive et des législations nationales appliquant la directive, tandis que les membres des organisations patronales connaissent moins la législation destinée à lutter contre la discrimination et se montrent moins enthousiastes en la matière.

Les niveaux de sensibilisation à la directive sont généralement plus élevés parmi les personnes interrogées dans les États membres de l'UE 15³ que dans la plupart des États membres de l'UE 12⁴.

On constate un net clivage entre les citoyens des États membres de l'UE 15 et les citoyens des États membres de l'UE 12 en ce qui concerne le niveau de sensibilisation à la directive et aux pratiques antidiscriminatoires sur le lieu de travail.

Les citoyens interrogés dans les États membres de l'UE 15 ont, en outre, souvent participé au processus d'élaboration de la directive. Ils ont également été plus en contact avec les processus sociaux et la législation sociale de l'Union européenne et pour une période plus longue que les États membres plus récents. En règle générale, la gestion de la diversité est un nouveau concept dans les États membres de l'UE 12.

“La législation communautaire de lutte contre la discrimination est considérée comme une législation secondaire, imposée au pays par l'extérieur.”

(Syndicaliste interrogé en Lettonie)

“Les facteurs contribuant à la discrimination raciale ou ethnique sont probablement liés à notre identité nationale, à l'histoire de la démocratie et aux formes de gouvernement. Nous avons été pendant longtemps un régime fermé, excluant de nombreuses formes de protection sociale.”

(Personne interrogée d'une organisation patronale en Bulgarie)

La sensibilisation est moins marquée aux niveaux inférieurs des structures organisationnelles

De nombreuses personnes interrogées ont affirmé que bien que les personnes occupant les rangs plus élevés des organisations syndicales et patronales connaissent bien la directive, ce n'est pas le cas pour beaucoup d'employés et de syndicalistes. Ces observations font ressortir que les personnes que la directive vise à protéger sont mal informées.

“Bien que des accords nationaux aient été signés, nous savons que si la population locale n'y recourt pas, et bien, ils ne verront simplement jamais le jour. Soit les accords n'ont pas été assez bien vendus au sein des organisations syndicales et patronales, soit ils ne sont pas bien adaptés.”

(Syndicaliste interrogé en France)

³ Les quinze États qui étaient membres de l'Union européenne avant l'élargissement de 2004 (l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni).

⁴ Les douze nouveaux États membres, dont dix ont adhéré à l'Union européenne en 2004 (Chypre, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne,

Pour obtenir de plus amples informations sur les niveaux de sensibilisation aux droits parmi les immigrés et les communautés ethniques dans l'Union européenne, voir EU-MIDIS "Données en bref", 3^e rapport : Sensibilisation aux droits et organismes de promotion de l'égalité

Les pouvoirs des syndicats ont diminué

Selon les personnes interrogées au Royaume-Uni et à Chypre, recourir à des solutions juridiques pour des cas individuels de discrimination raciale risque d'amoinrir l'importance des réponses collectives.

«Actuellement, les problèmes de discrimination raciale sont principalement gérés sur une base individuelle et non par la négociation collective... Ce sont les avocats qui semblent mener le jeu...[et] la tension monte entre les travailleurs noirs et leurs syndicats.»

(Syndicaliste interrogé au Royaume-Uni)

Les pouvoirs et l'indépendance des organismes de promotion de l'égalité sont mis en question

La [directive relative à l'égalité raciale](#) exige la création d'**organismes de promotion du principe de l'égalité de traitement** spécialisés dans chaque État membre. Une des principales fonctions de ces organismes est d'apporter une assistance aux victimes de discrimination en veillant à ce que le système juridique leur soit plus accessible.

Les partenaires sociaux sont souvent critiques à l'égard du travail des organismes de promotion de l'égalité

Les personnes interrogées en Allemagne, au Royaume-Uni et à Chypre considèrent que les organismes de promotion de l'égalité ne sont pas encore des outils appropriés pour introduire des réclamations en matière de discrimination raciale ou ethnique sur le lieu de travail et pour permettre des résultats satisfaisants.

Les personnes interrogées mettent en question le pouvoir et l'indépendance de certains organismes de promotion de l'égalité.

«Il nous faut une agence indépendante...ses attributions ne doivent pas être établies par le gouvernement et elle doit être indépendante.»

(Syndicaliste interrogé en Allemagne)

«Le nouvel organisme est dépourvu de pouvoirs réels.»

(Syndicaliste interrogé au Royaume-Uni)

la Slovaquie et la Slovénie) – quelquefois désignés sous l'appellation «NEM10» – et les deux autres États ayant adhéré en 2007 (la Bulgarie et la Roumanie).

Note aux éditeurs

Les recherches ont couvert les 27 États membres de l'Union européenne.

Dans chaque pays, des experts nationaux ont interrogé les personnes suivantes:

- des travailleurs individuels ;
- des associations patronales aux niveaux national et régional ;
- des syndicats aux niveaux national et régional ;
- des confédérations syndicales et des fédérations syndicales ;
- des organismes nationaux de promotion de l'égalité et
- des organisations non gouvernementales impliquées dans la lutte contre la discrimination à l'emploi en République tchèque, en France, en Allemagne, en Grèce, en Lettonie, en Lituanie, au Luxembourg, à Malte, aux Pays-Bas, en Pologne, en Roumanie, en Espagne et au niveau de l'Union européenne.

Pour couvrir au mieux les questions concernées, des représentants des principales organisations patronales ou syndicales (fédérations) ont été interrogés dans la plupart des pays ainsi que des représentants d'employeurs et de syndicats comptant parmi leurs effectifs ou leurs affiliés une grande part de minorités ethniques ou de travailleurs migrants.

Ce rapport fait partie d'une série d'études de la FRA sur le **renforcement de l'architecture des droits fondamentaux au sein de l'Union européenne**. Cette série examine les mécanismes disponibles pour remédier aux violations des droits de l'homme dans l'Union européenne, mettant en évidence les bonnes pratiques et formulant des recommandations sur les domaines à améliorer.

La série comprend également les rapports suivants:

Les Institutions nationales des droits de l'homme dans les États membres de l'UE
Renforcement de l'architecture des droits fondamentaux dans l'UE I

La protection des données dans l'Union européenne: le rôle des autorités nationales
chargées de la protection des données
Renforcement de l'architecture des droits fondamentaux dans l'UE II

EU-MIDIS "Données en bref", 3^e rapport : Sensibilisation aux droits et organismes de
promotion de l'égalité
Renforcement de l'architecture des droits fondamentaux dans l'UE III

Pour de plus amples informations, veuillez contacter l'équipe médias de la FRA:

Courrier électronique : media@fra.europa.eu

Tél.: +43 1 58030- 671

Tél.: + 43 664 8858 1511 (Blanca Tapia)

Tous les rapports de la FRA sont disponibles à l'adresse www.fra.europa.eu