



Impact de la **directive sur l'égalité raciale**

Le point de vue des syndicats et des employeurs de l'Union européenne

Résumé

Octobre 2010

Ce rapport porte sur les questions relatives au principe de non-discrimination (article 21) du chapitre III « Égalité » de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Cover picture : Digital Vision/Getty Image

De nombreuses informations sur l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne sont disponibles sur le site internet de la FRA (www.fra.europa.eu).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)
Schwarzenbergplatz 11
1040 Wien
Austria
Tel. : +43 (0) 1 580 30 – 0
Fax : +43 (0) 1 580 30 – 691
Email : information@fra.europa.eu
www.fra.europa.eu

Une fiche catalographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2010

ISBN 978-92-9192-516-2
doi:10.2811/50141

© Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2010
Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Imprimé en Belgique

IMPRIMÉ SUR PAPIER RECYCLÉ SANS CHLORE



Impact de la **directive sur l'égalité raciale**

Le point de vue des syndicats et des employeurs de l'Union européenne

Résumé

Octobre 2010

Avant-propos

L'architecture des droits fondamentaux de l'Union européenne s'est développée au cours des dernières années et elle continue d'évoluer. Il convient donc de faire, sur une base régulière, des « bilans de santé », particulièrement lorsque des changements majeurs surviennent.

Ce résumé met en évidence les principales conclusions du rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) sur le point de vue des syndicats et des employeurs sur l'impact de la directive sur l'égalité raciale. Ce rapport est un des quatre rapports de la FRA qui observe de près les questions liées à l'architecture des droits fondamentaux et également aux institutions et à la législation européennes s'y rapportant. Les éléments essentiels de l'environnement des droits fondamentaux sont constitués des autorités chargées de la protection des données, des institutions nationales de droits de l'homme (INDH) ainsi que des organismes de promotion de l'égalité mis en place sous la directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE).

L'article 17 de la directive sur l'égalité raciale commande à la FRA de contribuer, avec la Commission européenne, à la revue de la mise en œuvre de la directive, en fournissant les informations de l'impact qu'elle a sur le terrain. Ce rapport fait parti de cet exercice et fournit une évaluation de la mise en œuvre de la directive dans le monde du travail, d'après les perceptions de représentants d'organisations syndicales et patronales. L'Agence complète sa contribution avec l'enquête EU MIDIS et son *Données en bref* sur la « Sensibilisation aux droits et organismes de promotion de l'égalité » ainsi que par une analyse légale de l'application de la directive sur le terrain.

Comme le démontre ce rapport, la sensibilisation aux organismes de promotion de l'égalité parmi les minorités ethniques et les travailleurs migrants à l'intérieur de l'Union européenne est limitée. Plusieurs rapports de la FRA indiquent le faible taux de signalement des cas de discrimination et ce, malgré le réseau de plaintes ayant été établi sous la directive. Les représentants de syndicats et d'organisations patronales interrogés attribuent le faible nombre de plainte à deux facteurs en particulier. D'abord, à la lenteur des procédures de plaintes établies par les organismes de promotion de l'égalité ainsi que le fardeau que cela représente et ensuite, à la crainte chez les victimes de possibles représailles de la part des employeurs.

L'interdiction de la discrimination est un principe clé de la législation européenne, tel qu'indiqué dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Les efforts mis en place par l'UE pour éliminer la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique ont progressé, mais malgré cela, le défi qui consiste à faire de la non-discrimination une réalité a encore beaucoup de chemin à faire. Les initiatives concrètes amorcées par les partenaires sociaux – employeurs et syndicats – ainsi que l'engagement d'un dialogue social promouvant l'égalité de traitement sur les lieux de travail, sont des éléments essentiels afin d'éliminer la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique.

Morten Kjaerum
Directeur

Table des matières

| | |
|---|----|
| AVANT-PROPOS | 3 |
| RÉSUMÉ..... | 5 |
| 1. LA DIRECTIVE SUR L'ÉGALITÉ RACIALE..... | 6 |
| 2. L'APPROCHE DE L'ÉTUDE ET LES OBJECTIFS | 7 |
| 3. DÉFIS DANS L'ÉVALUATION DE L'IMPACT DE LA DIRECTIVE | 8 |
| 4. POINTS DE VUE ET PERSPECTIVES DES EMPLOYEURS | 9 |
| Impact positif de la directive | 9 |
| Peu ou pas d'impact de la directive | 9 |
| Opinion négative de la directive | 9 |
| Ignorance et/ou absence de sensibilisation à la directive | 9 |
| 5. POINTS DE VUE ET PERSPECTIVES DES SYNDICATS | 10 |
| Impact positif de la directive | 10 |
| Peu ou pas d'impact de la directive | 10 |
| Certains syndicalistes ont une opinion négative de la directive | 10 |
| Ignorance et méconnaissance de la directive | 10 |
| 6. LA VOIE À SUIVRE : OPINIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX | 11 |
| RÉSULTATS CLÉS..... | 12 |

Introduction

Selon l'article 17 de la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique – également appelée directive sur l'égalité raciale – l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) doit contribuer au rapport de la Commission européenne pour le Parlement et le Conseil européens sur l'application de la directive.

En 2008, la FRA a lancé un projet de recherche interdisciplinaire sur l'application de la directive sur l'égalité raciale. Ce projet a comme objectif de collecter des preuves du contexte changeant de la discrimination et du racisme en Europe ainsi que de l'application de la directive 2000/43/CE à travers l'Union européenne. Le projet consiste en quatre étapes de travail :

1. collecte de données secondaires sur l'impact des pratiques antidiscriminatoires dans tous les Etats membres (données collectées par le réseau RAXEN) ;¹

2. collecte de données secondaires sur les statistiques au niveau des plaintes (données collectées par le réseau d'experts légaux FRALEX) ;
3. la toute première enquête couvrant le territoire de l'UE sur l'expérience de discrimination et de victimisation des immigrants et des personnes issues de minorités ethniques, l'enquête EU-MIDIS ;²
4. collecte de données primaires et qualitatives sur le point de vue des partenaires sociaux dans les Etats membres sur l'impact de la directive sur l'égalité raciale dans le domaine de l'emploi.

Ce rapport résume les résultats de la recherche sur les points de vue des organisations patronales, des syndicats et des organisations non-gouvernementales (ONG) dans l'Union européenne quant à l'application de la directive sur l'égalité raciale sur le terrain et **dans le domaine de l'emploi.**

1 Pour plus d'informations sur le réseau RAXEN, consultez : http://194.30.12.221/fraWebsite/partners_networks/research_partners/raxen/nfp/nfp_en.htm.

2 FRA (2010) « Sensibilisation aux droits et organismes de promotion de l'égalité », *EU-MIDIS Data in Focus 3*, Luxembourg : Office des publications de l'UE.

1. La directive sur l'égalité raciale

L'un des principes clés de la législation de l'Union européenne est l'interdiction de la discrimination, tel qu'indiqué dans l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE. La directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE) est le **fer de lance de la législation de l'Union européenne** dans la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Elle fait valoir que les individus ne doivent pas être moins bien traités du fait de leur caractéristique raciale ou ethnique. Adoptée en 2000, elle interdit la discrimination dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la protection sociale – y compris la sécurité sociale et l'accès aux soins – et de l'accès aux biens et services, notamment au logement. Cette directive devait être transposée dans la législation nationale de tous les États membres avant 2003, pendant que les États membres ayant rejoint l'UE en 2004 et 2007 ont bénéficié d'une légère extension des délais.

La directive sur l'égalité raciale requiert la mise en place **d'organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité de traitement** dans tous les États membres, dont une des fonctions essentielles est l'assistance aux victimes de discrimination de manière à rendre le système juridique plus accessible.

L'expérience ayant montré qu'il est difficile dans la pratique de prouver un acte de discrimination, la directive stipule que les victimes ne doivent apporter que des faits « qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination ». **La charge de la preuve incombe dès lors à la partie défenderesse** : la juridiction présume alors une violation du principe d'égalité de traitement, sauf si la partie défenderesse peut prouver le contraire.

De plus, la directive décrit clairement ce qui constitue un déni d'égalité de traitement et définit avec soin la discrimination directe, indirecte et le harcèlement.

La directive prévoit également l'obligation pour tous les États membres de promouvoir le **dialogue social** entre les employeurs et les salariés, ainsi que le dialogue avec les organisations non-gouvernementales chargées de la lutte contre la discrimination. Ces dialogues permettraient de renforcer l'égalité de traitement et d'encourager des accords entre partenaires sociaux sur les règles contre la discrimination.

La définition d'origine raciale dans la directive

« La référence à « l'origine raciale » était une question controversée dans les négociations des États membres sur les directives d'égalité³. Un compromis a été atteint avec l'inclusion d'une mention explicite dans le préambule indiquant que l'utilisation du terme « race » dans la directive n'impliquait en aucune manière que l'UE admettait des « théories essayant de démontrer l'existence de races humaines différentes ». Les différentes positions adoptées par les États membres se reflètent dans les formulations adoptées par les législations nationales. L'Autriche et la Suède par exemple ne mentionnent pas le terme « race » mais seulement appartenance ou origine « ethnique ». La Belgique se réfère à la « race présumée » et la France à l'appartenance raciale « réelle ou présumée ».

La directive ne définit pas le sens de l'origine « ethnique ou raciale ». Beaucoup de pays mentionnent explicitement la couleur de peau – par exemple, la Belgique, la Bulgarie, l'Estonie, et la Slovaquie – et la nationalité ou l'origine nationale – par exemple la Lettonie, les Pays Bas, la Pologne, et la Roumanie. La France interdit toute discrimination liée à l'apparence physique et le nom ; la langue fait l'objet d'une protection à part en Estonie, en Finlande, en Lituanie, en Roumanie et en Slovaquie. En Hongrie, l'appartenance à une minorité nationale ou ethnique est l'objet d'une protection particulière. La frontière entre la religion et l'appartenance ethnique est ambiguë dans la jurisprudence néerlandaise et au Royaume-Uni, la discrimination contre les Juifs, les Musulmans et les Sikhs a été identifiée comme discrimination raciale. »⁴

3 Les directives sur l'égalité réfèrent ici à la directive sur l'égalité raciale (2000/43/EC) et à la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/EC).

4 FRA (2010) *Migrants, Minorities and Employment – Exclusion and Discrimination in the EU-27 Member States of the European Union*, Luxembourg : Office des publications de l'UE.

2. L'approche de l'étude et les objectifs

Pour cette étude, plus de 300 entretiens avec des acteurs clés ont été effectués par des experts nationaux dans les 27 Etats membres. Ces acteurs clés inclus :

- (1) employeurs individuels ;
- (2) associations patronales au niveau national et régional ;
- (3) syndicats au niveau national et régional ;
- (4) confédérations et fédérations syndicales ;
- (5) organisme nationaux de promotion de l'égalité et organisations non-gouvernementales engagées contre la discrimination au travail dans les pays sélectionnés.

Le choix des organisations répondait à l'intention de couvrir au mieux le sujet en question. Dans la plupart des pays, cela s'est traduit par l'entretien avec des représentants des organisations patronales et syndicales les plus importantes, et le ciblage des employeurs et syndicats ayant la plus grande proportion de minorité ethnique ou de travailleurs migrants dans leur main d'œuvre ou parmi leurs affiliés.

Cette étude a été menée entre le mois de mars et juin 2009. Elle a donné lieu à 27 rapports nationaux, le rapport comparatif et ce résumé.⁵

Les **objectifs précis** de l'étude étaient de :

- (1) recueillir des données qualitatives primaires sur la connaissance et la sensibilisation des partenaires sociaux à la directive sur l'égalité raciale et sur les législations nationales s'y rapportant ;
- (2) collecter de l'information sur les actions entreprises par les partenaires sociaux afin de prévenir et de combattre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans le monde du travail depuis 2003 ;
- (3) identifier les bonnes pratiques en matière d'emploi ayant été encouragées par la directive sur l'égalité raciale ;
- (4) examiner quels sont, d'après les partenaires sociaux, les facteurs expliquant le faible nombre de plaintes pour discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans le monde du travail, signalées aux nouveaux organismes de promotion de l'égalité ;
- (5) évaluer l'étendue du dialogue social sur la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans le monde du travail depuis 2003-2004 (années de mise en œuvre de la directive).

Pour plus de détails sur la méthodologie de l'étude, veuillez consulter le rapport comparatif.⁶

⁵ Ce rapport a été préparé par Stephen Jeffreys et Sonia McKay du Working Live Research Institute (WLRI) de l'Université métropolitaine de Londres, contracté par la FRA pour cette étude. Le rapport a été édité par la FRA, qui est responsable des conclusions et des opinions émises.

⁶ FRA (2010) « The impact of the Racial Equality Directive – Views of trade unions and employers in the European Union », FRA : Vienna

3. Défis dans l'évaluation de l'impact de la directive

Évaluer l'impact de la directive sur l'égalité raciale n'est pas un processus sans embûches. Les personnes interrogées ont mentionné et ont commenté quelques événements et développements politiques et économiques ayant compliqués cette évaluation :

- Introduction presque simultanée de **deux directives sur l'égalité** – les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE – dans les législations nationales ; pour plusieurs personnes interrogées, les deux instruments législatifs sont impossibles à distinguer. Plusieurs entreprises et syndicats ont compris que le support pour « l'égalité » se traduisait en actions pour l'égalité entre les hommes et les femmes, plutôt que pour la lutte contre la discrimination.
- **Élargissement de l'Union européenne** avec 12 nouveaux États membres (UE-12) depuis les premières ébauches de la directive – selon l'évaluation des experts nationaux, il subsiste un écart considérable quant à la connaissance de la directive entre les partenaires sociaux de des 15 États membres (UE-15) qui constituaient l'Union européenne avant l'élargissement en 2001 et 2007 et l'UE-12, ces derniers étant moins sensibilisés et moins réactifs à la nouvelle législation.
- Augmentation de la mobilité et de la **migration** à l'intérieur de l'Union européenne – pour de nombreux partenaires sociaux, la directive répond principalement à la nécessité d'assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants. D'autres pays partent du principe que la directive répond surtout à l'égalité pour les travailleurs dont le caractère étranger se définit uniquement par des différences visibles. En conséquence, dans quelques pays, une attention considérable a été notée à l'égard de la directive en encourageant les activités des partenaires sociaux portant sur l'intégration des migrants récents, tandis que beaucoup moins d'attention était portée aux actions visant une inclusion pleine et entière des citoyens européens issus de minorités ethniques ou raciales. Selon une autre interprétation tout aussi erronée de la directive, dans certains pays l'absence de populations noires significatives a conduit les partenaires sociaux à ne pas se sentir concernés par elles, en dépit de la présence de minorités souffrant d'importantes discriminations.
- **Crise économique mondiale** – la crise ayant encouragée des pratiques protectionnistes ; de plus, plusieurs partenaires sociaux interrogés ont indiqué que la « crise » et les « emplois » étaient plus prioritaires que le respect et la véritable égalité raciale et ethnique.
- Suite aux attentats terroristes du 11 septembre 2001, **l'islamophobie** a encouragé des pratiques et des idéologies discriminatoires que la directive essayait justement de combattre.

4. Points de vue et perspectives des employeurs

Les points de vue des employeurs quant à l'impact de la directive sur le terrain varient de positif à très critique :

Impact positif de la directive

Plusieurs représentants d'organisations d'employeurs expriment l'idée que la directive sur l'égalité raciale a contribué moralement à une Europe plus ouverte. Les organisations d'employeurs interrogées ayant évalué la directive sur l'égalité raciale de façon positive étaient plus susceptibles d'avoir mis des actions en place afin de lutter contre la discrimination. Ces actions incluaient : conseiller les organisations membres sur la législation ; mener des enquêtes sur la diversité ; encourager les cours de langues ; introduire de nouvelles formations ou mettre à jour les formations existantes ; adopter un code de conduite ; introduire un nouveau processus de dépôt de plaintes, etc. Quelques organisations ont aussi mentionné l'adoption de stratégies de diversité au niveau de la direction. Toutefois, il n'y avait que peu de mesures positives en ce qui concerne les stratégies de recrutement. Certaines organisations d'employeurs ont soutenu que comme la législation était nouvelle dans leur pays, les recommandations et les conditions de la directive allaient être appliquées dans le futur, mettant ainsi l'accent sur les besoins de renforcement des capacités. Finalement, certains employeurs ont aussi exprimé voir un impact positif de la directive dans sa valeur symbolique.

Peu ou pas d'impact de la directive

Un deuxième groupe d'employeurs croit que la directive n'a eu que peu d'impact, voire aucun impact, et ne voit dans la directive que la reconnaissance *post-factum* d'une nouvelle réalité. Ce groupe pense que les changements opérés au niveau du marché du travail, comme l'augmentation des travailleurs migrants, ont été plus déterminants dans le support de mesures contre la discrimination établies afin de changer les pratiques dans le monde du travail. Certains ont énoncé que sur le marché du travail d'aujourd'hui, les compétences des travailleurs étaient plus importantes que leur origine ethnique. Finalement, parmi ceux voyant peu ou pas d'impact de la directive sur le terrain, certains affirment que les pratiques déjà existantes ainsi que la législation nationale interdisaient déjà la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Par conséquent, selon leur point de vue la directive n'a eu que peu ou pas d'impact.

Opinion négative de la directive

Les critiques sur la directive exprimées par certains employeurs ont été motivées par une résistance à tout instrument juridique contraignant pouvant entraver la liberté de l'entreprise. Certaines organisations d'employeurs ayant participé à cette étude croient que toute **réglementation** des attitudes et des comportements est **impossible**. D'autres voient la directive comme un **fardeau inutile** : elle impose aux entreprises des coûts et une bureaucratie supplémentaire – le changement sur la charge de la preuve a été mentionné par quelques représentants.

Ignorance et/ou absence de sensibilisation à la directive

Certaines organisations d'employeurs avaient ou n'avaient pas entendu parler de la directive, mais dans un cas comme dans l'autre, elles croyaient que cela ne concernait pas leur organisation ou leur pays. Cette attitude a pu être observée particulièrement chez les États membres de l'UE-12 qui ont rejoint l'Union européenne entre 2004 et 2007. En effet, quelques uns considèrent que les lois antidiscriminatoires font parti d'un ensemble de mesures provenant de l'Europe de l'Ouest et imposées dans leur législation, mais qui s'adressent à des problèmes marginaux pour leur pays. Certains membres de syndicats interrogés ont carrément nié l'existence de problèmes de discrimination dans leur pays, particulièrement lorsqu'il était question de la discrimination envers la population rom. Ils attribuent plutôt le mauvais positionnement des Roms sur le marché du travail à leurs caractéristiques individuelles, trouvant ainsi naturel que les Rom aient un statut social différent. D'autres ont exprimé la croyance que les nouveaux États membres ont besoin de temps afin de rattraper les autres et que les changements n'étaient qu'une question de temps.

5. Points de vue et perspectives des syndicats

D'un point de vue historique, il y a toujours eu des tensions entre l'exclusion et l'inclusion des travailleurs issus de minorités ethniques et des travailleurs migrants dans les politiques syndicales. En effet, il y existe un combat entre le protectionnisme exclusif, national ou corporatiste, et l'internationalisme inclusif. Les travailleurs « étrangers » étaient généralement perçus comme une menace à l'emploi, aux salaires et aux conditions de travail. Toutefois, aujourd'hui, la plupart des syndicats ont développé des politiques de tolérance, de soutien et « d'égalité des chances » à l'égard des travailleurs issus de minorités ethniques.⁷

Les membres de syndicats interrogés étaient globalement plus sensibilisés que les membres d'organisations patronales à la directive sur l'égalité raciale et aux législations nationales s'y rapportant. Toutefois, leur vision n'est pas homogène et peut être divisée en quatre larges groupes :

Impact positif de la directive

De nombreux interlocuteurs syndicaux considèrent que la directive a permis une prise de conscience des droits des travailleurs auprès de la population. Quelques changements concrets dans les politiques ont été identifiés par les syndicats comme étant un résultat direct ou indirect de la directive. Certains ont fait référence à des résultats ayant entraînés la reconsidération du point de vue traditionnel des syndicats qui s'opposait à l'ingérence dans les questions ethniques.

Peu ou pas d'impact de la directive

Il a été avancé par certains syndicalistes que la directive n'a pas mené à des améliorations, car il existait déjà dans les législations nationales des politiques de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. De plus, certains syndicats expriment leur doute quant à la motivation des personnes et des organisations pour faire face aux problèmes de discrimination. Ceci serait lié à la crainte de soulever des questions controversées dans le milieu de travail autant du côté des syndicats que des organisations d'employeurs. Parmi les représentants syndicaux, certains croient que la directive n'est pas le mécanisme approprié pour combattre la discrimination.

Certains syndicalistes ont une opinion négative de la directive

Quelques préoccupations ont été soulevées à propos des politiques visant le recours aux procédures juridiques sur une base individuelle. Selon certains, cela pourrait avoir pour effet d'affaiblir la capacité de négociations collectives des syndicats. Certains ont aussi expliqué que les employés ne revendiquaient pas leur droit pour plusieurs raisons. D'abord, parce que les processus légaux sont trop longs et complexes, ensuite, parce que les réparations sont limitées. Enfin, le désir de conserver son emploi et la peur de représailles freineraient l'utilisation de la loi par les employés.

Ignorance et méconnaissance de la directive

Plusieurs personnes interrogées ont montré leur méconnaissance ou leur gêne avec le concept de discrimination raciale. Certains syndicalistes interrogés ont nié l'existence de problèmes de discrimination, tout en admettant que certains groupes, particulièrement les Roms et certaines minorités linguistiques, pouvaient être désavantagés. Certains semblent définir la discrimination raciale ou ethnique de manière si étroite qu'ils concluaient automatiquement que de telles discriminations ne pouvaient pas exister dans leur pays ou dans leur syndicat. Dans d'autres cas, certains représentants syndicaux interrogés pour cette étude se sont montrés tolérant face à des comportements discriminatoires visant les minorités ethniques ou raciales.

7 Martens, A. (1999) 'Migratory Movements : The Position, the Outlook. Charting a Theory and Practice for Trade Unions', in : Wrench, J. and Ouali, N. (eds.) (1999) *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market*, Macmillan : Basingstoke.

6. La voie à suivre : opinions des partenaires sociaux

Les répondants d'organisations syndicales et patronales ont été demandés s'ils avaient des suggestions afin d'améliorer les politiques luttant contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Les membres des deux groupes étaient d'accord pour dire que **plus de sensibilisation était nécessaire**, spécialement au sein des populations concernées. Les personnes interrogées ont exprimé le besoin de formations antidiscriminatoires, largement intégrées dans les programmes de développement des partenaires sociaux afin de renforcer l'impact de la directive sur l'égalité.

En plus, les syndicats ont soulevé l'idée d'introduire un outil **d'évaluation de l'impact** des politiques pour l'égalité dans le secteur privé. De cette façon, chaque année, les entreprises devraient rendre compte du profil ethnique de leur personnel et proposer des plans détaillés en vue d'assurer une plus grande égalité.

En outre, plusieurs syndicats pensent également que toutes les entreprises privées soumissionnaires de marchés publics dans l'UE devraient démontrer qu'elles se conforment à la directive sur l'égalité raciale. De cette manière, la pratique antidiscriminatoire serait incluse dans le **code d'accès aux marchés publics**.

Les syndicats ont exprimé le désir que la directive leur fournisse la possibilité d'entreprendre des actions judiciaires collectives au nom de groupes d'employés plutôt que de restreindre cette action aux individus.

Finalement, les syndicats ont soulevé l'importance d'une plus grande indépendance des organismes de promotion de l'égalité et la possibilité que ceux-ci puissent imposer de plus grandes pénalités.

Les organisations d'employeurs interrogées pour cette étude étaient plus divisées que les organisations syndicales lorsqu'on leur demandait comment l'impact de la directive sur l'égalité raciale pourrait être amélioré sur le terrain.

Lorsqu'il y avait une vision claire sur la façon d'améliorer l'impact de la directive sur le terrain, les employeurs avaient tendance à plaider pour un rôle plus important de l'éducation générale dans la société et du volontariat. Quelques organisations patronales ont plaidé pour une plus grande allocation de ressource à la mise en œuvre de la directive et à l'encouragement de l'application de la directive par des primes.

D'un autre côté, certains employeurs souhaitent le retrait de la directive sur l'égalité raciale ou l'inversion des changements au niveau de la charge de la preuve. Plus généralement, les employeurs préféreraient voir le rôle de la loi réduit plutôt que renforcé.

Résultats clés

- Il existe une **différence géographique** quant à la sensibilisation à la directive sur l'égalité raciale et aux législations nationales s'y rapportant parmi les partenaires sociaux des 27 États membres l'Union européenne (UE-27). En général, les États membres de l'UE-15 étaient plus sensibilisés à la directive que les États membres de l'UE-12. Dans certains cas dans l'UE-12, les lois antidiscriminatoires sont jugées comme étant tellement inefficaces qu'on croit qu'elles ne méritent pas tant de considération. Quelques-uns considèrent que les lois antidiscriminatoires font parti d'un ensemble de mesures provenant de l'Europe de l'Ouest, imposées dans leur législation, mais qui s'adressent à des problèmes marginaux dans leur pays. D'un autre côté, les pays de l'UE-15, malgré qu'ils ne constituent pas un groupe homogène, étaient plus sensibilisés aux législations puisque la plupart des membres interrogés étaient impliqués dans la préparation de la directive.
- **Le point de vue des employeurs et des syndicats diffère.** Généralement, les syndicats étaient plus sensibilisés et avaient une opinion plus positive sur la directive sur l'égalité raciale et la législation s'y rapportant. En survol, les syndicats préfèrent une régulation contraignante tandis que les employeurs optent pour des solutions volontaires. Les petites et moyennes entreprises (PME) ont rapporté avoir davantage de difficultés à développer des politiques de diversité sur leur lieux de travail. D'un autre côté, les principaux défis pour les syndicats reste de convaincre leurs membres des bénéfices et intérêts des politiques pour la diversité pour les travailleurs et de refléter la diversité ethnique dans leurs propres rangs.
- Ni les organisations d'employeurs ni les organisations syndicales n'ont pu démontrer qu'ils comprenaient de façon claire les problèmes liés à la discrimination envers la **population rom**. Dans quelques États membres, les Roms ont été mentionné, mais souvent les traitements discriminatoires à leur égard n'étaient pas perçus comme une conséquence du racisme. Sauf quelques exceptions, les Roms étaient généralement reconnus comme n'étant pas sous la protection de la directive.
- Dans la plupart des États membres de l'UE, les **organismes de promotion de l'égalité** n'étaient pas perçus comme le moyen le plus efficace pour répondre aux plaintes de discrimination dans le monde du travail et pour assurer des résultats satisfaisants. Les partenaires sociaux interrogés ont émis des craintes quant au manque d'indépendance et de pouvoirs des organismes de promotion de l'égalité.
- **Le dialogue social** encouragé par la directive a permis de mettre sur pied plusieurs initiatives communes afin de combattre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Dans plusieurs cas, le dialogue social au niveau communautaire, national ou même au niveau de l'entreprise a pu établir un terrain d'entente entre les syndicats et les employeurs sur l'importance d'intégrer les employés issus de minorités ethniques, ainsi que sur les moyens utilisés afin d'éliminer toutes formes de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Les fonds européens provenant spécialement du programme EQUAL ont été grandement utilisés pour financer des actions communes dans ce domaine. Mais malgré tous ces efforts, il y a encore place à amélioration. Pendant que la sensibilisation est plus grande chez les confédérations et les plus grandes organisations syndicales et patronales, souvent, elle n'atteint pas les niveaux régional et sectoriel des partenaires sociaux.

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

Impact de la directive sur l'égalité raciale

Le point de vue des syndicats et des employeurs de l'Union européenne
Résumé – Octobre 2010

Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2010

2010 – 12 p. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-9192-516-2

doi:10.2811/50141

De nombreuses informations sur l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne sont disponibles sur le site internet de la FRA (www.fra.europa.eu).

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Un numéro unique gratuit (*) :
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE ?

Publications gratuites :

- sur le site de l'EU Bookshop (www.bookshop.europa.eu) ;
- auprès des représentations ou des délégations de l'Union européenne. Vous pouvez obtenir leurs coordonnées en consultant le site www.ec.europa.eu ou par télécopieur au numéro +352 2929-42758.

Publications payantes :

- sur le site de l'EU Bookshop (www.bookshop.europa.eu).

Abonnements facturés (par exemple séries annuelles du *Journal officiel de l'Union européenne*, recueils de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne) :

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne (www.publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm).

La directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE) est le fer de lance de la législation de l'UE dans la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Elle encourage le dialogue social chez les employeurs et les syndicats afin de promouvoir la diversité et de combattre ce type de discrimination. Le dialogue social entrepris à plusieurs niveaux a pu établir un terrain d'entente entre les partenaires sociaux sur l'importance d'intégrer les employés issus de minorités ethniques, ainsi que sur les moyens utilisés afin d'éliminer toutes formes de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Il existe néanmoins une différence géographique quant à la sensibilisation à la directive et aux législations nationales s'y rapportant parmi les partenaires sociaux des 27 États membres de l'UE. Le point de vue des employeurs et des syndicats diffère également, les représentants syndicaux ayant une opinion plus positive de la directive. Ceci sont les résultats de la recherche de la FRA sur le point de vue des partenaires sociaux dans l'UE quant à l'application de la directive sur l'égalité raciale dans le domaine de l'emploi.

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)

Schwarzenbergplatz 11

1040 Wien

Austria

Tel. : +43 (0) 1 580 30 – 0

Fax : +43 (0) 1 580 30 – 691

Email : information@fra.europa.eu

www.fra.europa.eu



Office des publications

ISBN 978-92-9192-516-2



9 789291 925162