



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

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

**Renforcement de l'architecture des droits
de l'homme au sein de l'UE IV**

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

Crédit photo (couverture): 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>).

FRA – Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
Schwarzenbergplatz 11
1040 Vienne
Autriche
Tél.: +43 (0)1 580 30 - 0
Fax: +43 (0)1 580 30 - 691
E-mail: information@fra.europa.eu
fra.europa.eu

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

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2012

ISBN 978-92-9192-883-5
doi:10.2811/20868

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



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

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

Avant-propos

L'architecture des droits fondamentaux de l'Union européenne (UE) 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 rapport est l'un des quatre rapports de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) qui observe de près les questions liées à l'architecture des droits fondamentaux et, aussi, 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, 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 partie 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'impact 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 plaintes à deux facteurs en particulier. D'abord, à la lenteur des procédures de plaintes établies par les organismes de promotion de l'égalité ainsi qu'au fardeau que cela représente et, ensuite, à la crainte des victimes vis-à-vis 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.....	7
INTRODUCTION.....	11
1 METHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	17
1.1. Qui a été interrogé ?	17
1.2. Caractéristiques des personnes interrogées	20
1.3. Classement du niveau de sensibilisation des employeurs et des syndicats	25
2 SENSIBILISATION ET RÉACTIONS DES EMPLOYEURS	29
2.1. Les enjeux de la discrimination.....	29
2.2. L'impact de la directive	31
2.3. Résultats pratiques.....	40
3 SENSIBILISATION ET RÉACTIONS DES SYNDICATS.....	47
3.1. Inclusion ou exclusion ?	47
3.2. L'impact de la directive	48
3.3. Résultats	55
4 ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ	59
4.1. Contexte	59
4.2. Points de vue des partenaires sociaux sur les organismes de promotion de l'égalité.....	60
4.3. Faible nombre de plaintes	62
5 LE RÔLE DU DIALOGUE SOCIAL.....	65
5.1. Un dialogue social commun	65
5.2. Un dialogue social difficile	65
5.3. Actions et dialogues soutenus par l'UE	67
6 LA VOIE À SUIVRE : LE POINT DE VUE DES PARTENAIRES SOCIAUX.....	69
6.1. Propositions conjointes	69
6.2. Propositions des syndicats.....	70
6.3. Propositions du patronat	71
CONCLUSIONS.....	73
RÉFÉRENCES.....	75
ANNEXES.....	77

Liste des figures et tableaux

Figure 1 : Nombre d'entretiens, par pays et par catégorie

Figure 2 : Niveau de connaissance et réaction à la directive sur l'égalité raciale sur une échelle de 1 à 3

Figure 3 : Comparaison du niveau de sensibilisation entre les syndicats et les employeurs

Tableau 1 : Nombre d'employeurs interrogés, par type d'organisation et par pays

Tableau 2 : Nombre d'organisations syndicales interrogées, par niveau d'organisation et par pays

Tableau 3 : Nombre d'entretiens avec les organismes de promotion de l'égalité et les ONG, par pays

Tableau 4 : Actions contre la discrimination signalées par les partenaires sociaux, par pays

Tableau A1 : Noms des enquêteurs, par pays

Tableau A2 : Nombre d'organisations interrogées, par pays

Tableau A3 : Nombre d'organisations ayant refusé un entretien, par type d'organisation et par pays

Tableau A4 : Noms des associations et organisations patronales ayant participé à l'étude, par niveau d'organisation et par pays

Tableau A5 : Noms d'organisations syndicales ayant participé à l'étude, par niveau d'organisation et par pays

Tableau A6 : Noms des organismes de promotion de l'égalité et ONG ayant participé à l'étude, par pays

Tableau A7 : Code de pays

Résumé

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 – ou « directive sur l'égalité raciale » – l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne doit contribuer au rapport de la Commission pour le Parlement européen et le Conseil sur l'application de la directive.

En 2008, la FRA a lancé un projet de recherche interdisciplinaire sur l'impact de la directive sur l'égalité raciale dont le présent rapport constitue une partie. Il résume les principales conclusions de la recherche sur les points de vue des organisations patronales et syndicales européennes, ainsi que sur celui de certaines organisations non gouvernementales (ONG) quant à l'application de la directive sur l'égalité raciale sur le terrain et **dans le domaine de l'emploi**.

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 de tous les États membres avant 2003 ; les États membres ayant rejoint l'UE en 2004 et 2007 ont quant à eux 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. Ces organismes assurent une fonction essentielle d'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.

La directive prévoit également l'obligation pour tous les États membres de promouvoir le **dialogue social** entre les employeurs et les salariés¹, 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.

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 États membres. Ces acteurs clés incluent :

- les employeurs individuels ;
- les associations patronales aux niveaux national et régional ;
- les syndicats aux niveaux national et régional ;
- les confédérations et fédérations syndicales ;
- les organismes nationaux de promotion de l'égalité de traitement et les ONG engagées contre la discrimination au travail dans les pays sélectionnés.

¹ Dans l'intérêt d'une meilleure lisibilité, l'utilisation de la forme grammaticale masculine pour la désignation des personnes et des fonctions doit être comprise comme se référant à toutes personnes sans considération de genre.

Dans la plupart des pays, cela s'est traduit par un entretien avec des représentants des organisations patronales et syndicales les plus importantes, et un ciblage des employeurs et syndicats ayant la plus grande proportion de minorités ethniques ou de travailleurs migrants dans leur main-d'œuvre ou parmi leurs affiliés.

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

- (1) de 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) de 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) d'identifier les pratiques encourageantes en matière d'emploi ayant été encouragées par la directive sur l'égalité raciale ;
- (4) d'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) d'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).

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), en mai 2004 et janvier 2007, 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 des 15 États membres formant l'UE avant l'élargissement de mai 2004 (UE-15) et ceux de 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 significative de citoyens noirs 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** ayant encouragé 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.
- À la suite des attentats terroristes du 11 septembre, l'**islamophobie** a encouragé des pratiques et des idéologies discriminatoires que la directive essayait justement de combattre.

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 compliqué cette évaluation :

- Introduction presque simultanée de **deux directives sur l'égalité** : (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

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 » :

1. 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 : le conseil aux organisations membres sur la législation ; l'organisation d'enquêtes sur la diversité ; l'encouragement des cours de langues ; l'introduction de nouvelles formations

ou la mise à jour des formations existantes ; l'adoption d'un code de conduite ; l'introduction d'un nouveau processus de dépôt de plaintes, etc. Quelques organisations ont aussi mentionné l'adoption de stratégies de diversité au niveau de leur 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 dit voir un impact positif de la directive dans sa valeur symbolique.

2. 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 déclaré que, sur le marché du travail d'aujourd'hui, les compétences des travailleurs avaient plus d'importance 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.

3. 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 supplémentaires ; le changement sur la charge de la preuve a été mentionné par quelques représentants.

4. 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 12 États membres ayant rejoint l'UE (UE-12) entre 2004 et 2007. En effet, quelques organisations considèrent que les lois antidiscriminatoires font partie d'un ensemble de mesures provenant de l'Europe de l'Ouest et imposées dans leur législation lors des négociations d'adhésion à l'UE. Certains représentants 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. Certains représentants d'employeurs attribuent plutôt le mauvais positionnement des Roms sur le marché du travail à leurs caractéristiques individuelles, trouvant ainsi naturel que les Roms aient un statut social différent. Néanmoins, d'autres organisations ont exprimé la conviction 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.

Points de vue et perspectives des syndicats

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 :

1. 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 entraîné la reconsidération du point de vue traditionnel des syndicats qui s'opposait à l'ingérence dans les questions ethniques.

2. Peu ou pas d'impact de la directive

Il a été avancé par certains syndicalistes que la directive n'a pas conduit 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 leurs doutes quant à la motivation des personnes et des organisations pour faire face aux problèmes de discrimination. Cela 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.

3. Opinion négative de la directive

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 l'affaiblissement de la capacité de négociations collectives des syndicats. Certains ont aussi expliqué que les employés ne revendiquaient pas leurs droits 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.

4. Ignorance et méconnaissance de la directive

Plusieurs personnes interrogées ont montré leur méconnaissance ou leur gêne vis-à-vis du 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 dans le cadre de cette étude se sont montrés tolérants face à des comportements discriminatoires visant les minorités ethniques ou raciales.

La voie à suivre : points de vue et perspectives des partenaires sociaux

Les répondants d'organisations syndicales et patronales ont été sollicités pour émettre 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 raciale.

Résultats en synthèse

- 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 de l'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 partie 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. En revanche, 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. Globalement, 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 lieu de travail. En outre, les principaux défis pour les syndicats restent 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'elles comprenaient de façon claire les problèmes liés à la discrimination envers la **population rom**. Dans quelques États membres, les Roms ont été mentionnés, mais, souvent, les traitements discriminatoires à leur égard n'étaient pas perçus comme une conséquence du racisme. À quelques exceptions près, 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 de l'UE, au niveau national ou même à celui 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, beaucoup d'améliorations sont encore possibles. La sensibilisation est plus grande chez les confédérations et les plus grandes organisations syndicales et patronales alors que, souvent, elle n'atteint pas les niveaux régional et sectoriel des partenaires sociaux.

Introduction

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

Le règlement (CE) n° 168/2007 du Conseil du 15 février 2007 instaure la création de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). Les articles 2 à 4 fixent les objectifs, le domaine et la mission de l'Agence : identifier et analyser les principales tendances dans le domaine des droits fondamentaux ; assister l'UE et ses États membres dans les prises de décision en fournissant des informations, des faits et des opinions pertinents et de qualité ; identifier et diffuser les exemples de pratiques encourageantes.

En 2008, l'Agence a lancé un projet de collecte de données intitulé « Impact de la directive sur l'égalité raciale » pour constater les changements intervenus dans le contexte de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en Europe, et l'efficacité de la directive 2000/43/CE. Ce projet comprend quatre volets :

- (1) la collecte de données secondaires sur l'impact des pratiques antidiscriminatoires dans tous les États membres (données collectées par le réseau Raxen)² ;
- (2) la collecte de données secondaires sur les statistiques au niveau des plaintes (données collectées par le réseau d'experts légaux FRALEX)³ ;
- (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-MIDIS⁴ ;
- (4) la collecte de données primaires et qualitatives sur le point de vue des partenaires sociaux dans les États membres sur l'impact de la directive sur l'égalité raciale dans le domaine de l'emploi.

Les informations rassemblées par ce projet multidisciplinaire permettront à la FRA de contribuer au rapport de la Commission européenne sur l'application de la directive dans les États membres qui sera adressé au Parlement européen et au Conseil.

Objectifs de l'étude

L'étude a été menée pour le compte de la FRA par le Working Lives Research Institute (WLRI) de l'Université métropolitaine de Londres⁵.

Les objectifs de cette étude sont les suivants :

- (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 ce que les partenaires sociaux ont entrepris comme actions 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 pratiques encourageantes 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 l'emploi signalées aux nouveaux organismes de promotion de l'égalité ;
- (5) évaluer l'étendue du dialogue social sur la lutte contre la discrimination raciale et ethnique dans le monde du travail depuis 2003-2004 (années de mise en œuvre de la directive).

Cette étude impliquait des entretiens avec des membres d'organisations ou d'associations patronales, des employeurs individuels, des membres de confédérations syndicales, des syndicalistes, ainsi que plusieurs représentants d'ONG, entre les mois de mars et juin 2009. Elle a donné lieu à 27 rapports nationaux et au présent rapport comparatif final.

² Pour plus d'informations sur le réseau Raxen, consultez http://194.30.12.221/fraWebsite/partners_networks/research_partners/raxen/nfp/nfp_en.htm.

³ FRA (2011), *La directive sur l'égalité raciale : application et défis*.

⁴ FRA (2010), *EU-MIDIS – Données en bref, rapport n° 3*, « Sensibilisation aux droits et organismes de promotion de l'égalité ».

⁵ Ce rapport a été préparé par Stephen Jeffreys et Sonia McKay du Working Lives Research Institute 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.

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'UE⁶. La directive sur l'égalité raciale⁷ est un instrument clé de la législation de l'UE pour la lutte contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique. Elle met l'accent sur le fait que les individus ne doivent pas faire l'objet de traitements moins favorables, quelle que soit leur origine raciale ou ethnique. Adoptée en 2000, elle interdit toute discrimination dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la protection sociale – y compris la sécurité sociale et la santé – et de l'accès aux biens et aux services, notamment le logement. Elle devait être transposée dans la législation nationale de tous les États membres en 2003 (les dix États membres ayant intégré l'UE au 1^{er} mai 2004 devaient respecter le même délai. La Bulgarie et la Roumanie devaient la transposer le jour de leur intégration, le 1^{er} janvier 2007).

Controverses sur les définitions

Le rapport de la FRA de 2010 sur *Les migrants, les minorités et l'emploi – Exclusion et discrimination dans les 27 États membres de l'Union européenne* inclut les paragraphes ci-dessous au chapitre 3 portant sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans l'emploi et la législation de l'UE⁸.

La référence à l'« origine raciale » a suscité des controverses entre les États membres lors des négociations relatives aux directives sur l'égalité. Le compromis adopté a consisté à inclure, dans le préambule, une déclaration explicite aux termes de laquelle l'utilisation du terme « race » dans la directive n'implique pas l'acceptation de « théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes ». Le libellé des législations nationales reflète les positions divergentes des différents États membres : l'Autriche et la Suède, par exemple, n'utilisent pas le mot « race » et font uniquement référence à l'appartenance ou à l'origine « ethnique ». La Belgique parle de « race présumée », et la France parle d'appartenance « réelle ou présumée » à une race.

La directive ne précise pas le sens du terme « origine raciale ou ethnique ». De nombreux pays mentionnent explicitement la couleur de la peau (par ex. la Belgique, la Bulgarie, l'Estonie et la Slovaquie) ou encore la nationalité ou l'origine nationale (par ex. la Lettonie, les Pays-Bas, la Pologne et la Roumanie). La France interdit la discrimination fondée sur l'apparence physique et le nom. L'Estonie, la Finlande, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie interdisent la discrimination fondée sur la langue. La Hongrie interdit la discrimination fondée sur l'appartenance à une minorité nationale ou ethnique. La frontière entre la religion et l'ethnicité est ambiguë : dans la jurisprudence néerlandaise comme au Royaume-Uni, les discriminations à l'encontre des juifs, des musulmans et des Sikhs ont été reconnues comme des discriminations fondées sur la race.

⁶ Union européenne (2007), Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, JO C 303.

⁷ Union européenne (19 juillet 2000), 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, JO L 180.

⁸ FRA (2010), *Les migrants, les minorités et l'emploi – Exclusion et discrimination dans les 27 États membres de l'Union européenne*.

La directive sur l'égalité raciale prévoit des critères minimaux de lutte contre les discriminations pour les États membres. Elle s'est révélée innovatrice dans de nombreux États membres sur cinq points :

- (1) La directive prévoit la création **d'organismes de promotion de l'égalité** et de procédures spécialisées en matière judiciaire et administrative pour promouvoir l'égalité de traitement dans tous les États membres où ils n'existent pas encore (article 13).
- (2) Elle stipule que les États membres doivent garantir aux associations et autres entités légales la possibilité de recourir à ces procédures au nom des victimes ou de leur prêter assistance.
- (3) Elle inverse la charge de la **preuve**, stipule que le plaignant doit signaler seulement les faits « *permettant la présomption d'une discrimination* », et exige ainsi que la partie défenderesse apporte la preuve qu'elle n'a pas enfreint le principe d'égalité de traitement⁹.
- (4) Par ailleurs, la directive décrit clairement ce qui constitue un déni d'égalité de traitement et définit avec soin la discrimination directe, indirecte et le harcèlement (article 2) :

La **discrimination directe** se produit lorsqu'« *une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* », et cela, à cause de son origine ethnique ou raciale.

La **discrimination indirecte** se produit lorsqu'une « *disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires* ».

Le **harcèlement** est considéré comme « *un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique [...], qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

- (5) L'article 11 de la directive se réfère explicitement au **dialogue social**. Il demande que « *les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail,*

par des conventions collectives, des codes de conduite, et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques ».

Le rôle du dialogue social dans l'évolution de la directive

La directive sur l'égalité raciale compte un antécédent de poids. Comme la Commission européenne avait désigné 1997 « Année européenne contre le racisme », les principaux partenaires sociaux européens se sont réunis à Florence en 1995 pour rédiger la « Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail »¹⁰.

Dans la déclaration de Florence de 1995 signée par la Confédération européenne des syndicats (CES), l'UNICE (l'ancêtre de BusinessEurope) et le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP), la **discrimination raciale** désigne :

*« toute distinction, exclusion, restriction ou préférence sur la base de la couleur ou de l'appartenance d'une personne, réelle ou supposée, à une race, à une religion, ou à un groupe ethnique ou national, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de traitement en matière d'emploi ou de profession. Cette notion inclut la discrimination directe, c'est-à-dire le traitement d'une personne de façon moins favorable qu'une autre en raison de sa couleur ou de son appartenance, réelle ou supposée, à une race, à une religion, ou à un groupe ethnique ou national. Elle inclut également la discrimination indirecte, c'est-à-dire les pratiques injustifiées qui, bien qu'applicables à tous, entraînent un désavantage disproportionné pour ces personnes »*¹¹.

Le préambule de la déclaration de Florence réaffirme

« la très grande importance qu'ils attachent à la réalisation en Europe d'une société démocratique, pluraliste et solidaire, respectueuse de la dignité de tous les êtres humains ».

Cet engagement des employeurs et des syndicats européens est déterminant dans la lutte contre les discriminations.

Les deux acteurs de l'industrie ont un rôle important à jouer dans la lutte contre la discrimination raciale au travail. Les employeurs européens sont responsables au premier chef de l'accès au travail des personnes issues de minorités ethniques et raciales, et de leurs conditions de travail. De toute évidence, les employeurs jouent un rôle prépondérant sur le

⁹ Voir Commission européenne (2007), *Le développement de la législation contre les discriminations en Europe – Une comparaison entre les 25 États membres de l'Union*, p. 58.

¹⁰ UNICE, CES et CEEP (1995), *Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail*.

¹¹ Cette définition de la discrimination raciale par les partenaires sociaux européens est plus large que dans la directive de 2000, car elle inclut la discrimination portant sur l'origine nationale.

plan national et local dans la prévention de discriminations illégales et dans la promotion de l'égalité et de l'intégration des personnes de différentes origines ethniques.

Si certains employeurs acceptent le principe moral du traitement égalitaire des salariés, d'autres y voient un avantage commercial en offrant aux minorités ethniques et aux travailleurs migrants un emploi reflétant le profil de la clientèle ou des quartiers à forte concentration de minorités ethniques. Ces employeurs perçoivent l'intérêt d'inclure des salariés « différents » dans leur entreprise, et sont souvent prêts à soutenir une politique et une « charte de la diversité ». Ainsi, ils sont parfois plus enclins à adopter des politiques et des pratiques contre les discriminations raciales que les employeurs se préoccupant peu d'attirer des clients issus des minorités.

En Europe, les syndicats sont les plus grandes organisations à but non lucratif de la société civile. Ils exercent des influences de toutes sortes dans différents pays et secteurs sur les règlements et les conditions de travail. Tous les membres affiliés à la CES sont liés par sa position contre la discrimination raciale. Toutes les fédérations sectorielles ont soit adhéré à la position de la CES, soit adopté leur propre position contre la discrimination.

Évaluation de l'impact de la directive dans son contexte

L'évaluation de l'impact de la directive sur l'égalité raciale sur l'évolution des comportements sur les marchés du travail européens depuis 2003 a été rendue beaucoup plus complexe par les contextes politiques et économiques commentés et cités par les personnes interrogées.

Deux directives sur l'égalité

La directive pour l'égalité en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE) interdit toute discrimination à l'embauche ou au travail – accès à l'emploi, à la formation professionnelle, conditions de travail, adhésion à des organisations de salariés – sur la base de la religion ou des croyances, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Avec la directive sur l'égalité raciale, elle fixe un cadre commun pour tous les États membres dans l'exécution des lois et des politiques antidiscriminatoires¹².

Ses dispositions couvrant plusieurs éléments communs avec la directive sur l'égalité raciale (en particulier l'inversion de la charge de la preuve et le droit de déposer plainte auprès d'un organisme pour l'égalité), l'adoption de la directive pour

l'égalité en matière d'emploi et de travail six mois après la directive sur l'égalité raciale a conduit de nombreux États membres à transposer les deux directives dans une même législation. Dans ce cas, la plupart des personnes interrogées dans le cadre de cette étude ne différenciaient pas l'impact respectif de chacune des directives sur le terrain.

L'élargissement

En 2004 et 2007, l'UE a intégré 12 nouveaux États membres. Dans presque tous ces États d'Europe centrale et orientale se trouve une importante population rom qui, souvent, est désavantagée socialement et économiquement. Au moment de la création de la directive, les Roms ne formaient pas une minorité significative dans l'UE et, ainsi, leur situation particulière n'est pas très bien représentée dans cette directive. Par conséquent, il est difficile d'utiliser les mêmes critères pour évaluer les différentes situations des minorités et des migrants dans l'UE-15 et l'UE-12.

La migration

En Europe, le marché du travail a fortement progressé pendant presque toute la première décennie du XXI^e siècle. Une forte demande en Europe occidentale a attiré des demandeurs d'asile, des réfugiés économiques, des étudiants et des travailleurs indépendants venus de pays tiers, tandis que des millions de personnes migraient également en provenance de l'Europe de l'Est. Cet essor a bien sûr contribué à gonfler les secteurs informels dans la plupart des économies européennes, mais aussi à modifier l'attitude de nombreux employeurs à l'égard des travailleurs migrants, désormais accueillis comme réponse à la pénurie de main-d'œuvre. L'amalgame des questions de discrimination à l'égard des travailleurs migrants et des travailleurs issus de minorités ethniques ressortissants nationaux a compliqué l'évaluation de l'impact de la directive sur le terrain. Certes, les deux groupes sont concernés par la directive, mais le public accorde plus d'attention à la protection des travailleurs migrants, oubliant les avantages qu'elle prévoit pour les ressortissants nationaux.

¹² FRA (2010), *Les migrants, les minorités et l'emploi – Exclusion et discrimination dans les 27 États membres de l'Union européenne*.

La crise économique

En 2008, l'économie européenne est entrée dans la récession la plus forte depuis les années 30. Dans plusieurs pays, les discours xénophobes ont resurgi ainsi que l'hostilité envers les ressortissants de pays tiers face à la perte massive d'emploi des citoyens de l'UE. Les politiques de l'UE contre le racisme et la discrimination ont alors été remises en question.

L'islamophobie

Les attaques terroristes du 11 septembre ont été condamnées par la grande majorité des États dans le monde. Mais elles ont également entraîné une augmentation vertigineuse du nombre d'attaques verbales, physiques ainsi que dans les médias contre les musulmans et l'islam dans presque tous les États membres. Certaines formes publiques de racisme et de xénophobie devenaient politiquement et socialement plus acceptables au moment même où la directive sur l'égalité raciale tentait de marginaliser les idéologies et les pratiques discriminatoires dans le domaine de l'emploi¹³.

Évaluation des enjeux

La combinaison de ces éléments rend complexe une évaluation claire de l'impact de la directive sur le terrain. Cette étude est encore plus difficile en raison des différentes portées ou significations attribuées à la directive, qui précise :

« Cette interdiction de discrimination doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions régissant l'entrée et le séjour des ressortissants de pays tiers et leur accès à l'emploi et au travail. »¹⁴

Cette formulation assez complexe a permis plusieurs interprétations de la directive dans les États membres.

Dans certains pays, la portée de la directive sur l'égalité raciale s'articule d'abord autour de la nécessité d'interdire la discrimination envers les travailleurs migrants (qui ne sont pas toujours « visibles » sur le plan ethnique ou

racial) ; dans d'autres, elle est définie comme portant uniquement sur l'égalité des travailleurs pour lesquels l'altérité est constituée par une différence visible. Pour les premiers, de nombreux rapports indiquent que la directive encourage les partenaires sociaux à intégrer les migrants récents, mais donnent peu d'informations sur les actions visant à inclure pleinement les citoyens issus des minorités ethniques. Pour les seconds, l'absence de minorités ethniques significatives a mené de nombreux partenaires sociaux à conclure que la directive ne s'appliquait pas à leur cas, malgré la présence de minorités nationales ou linguistiques souffrant de discrimination importante.

Dans certains pays, une législation spécifique était déjà en place pour prohiber les formes de discrimination raciale et ethnique, parfois dans tous les domaines de la vie sociale, et parfois explicitement pour l'emploi. Dans d'autres, il était présumé que les garanties d'égalité constitutionnelles s'appliquaient aussi aux minorités ethniques. La directive relative à l'égalité raciale n'était presque jamais exécutée « à froid », et les personnes interrogées quant à leur prise de conscience et réaction face à la discrimination raciale ou ethnique parlaient surtout des évolutions apportées par la directive et la législation préexistante contre les discriminations.

Enfin, il faut noter que la transposition au sein des États membres de l'UE n'a pas suivi exactement le calendrier prévu. De plus, les transpositions réalisées initialement n'étaient pas entièrement satisfaisantes : en juin 2007, la Commission européenne a formellement demandé à quatorze États membres d'exécuter entièrement les dispositions de la directive. En octobre 2007, ni l'Espagne ni le Luxembourg ne disposaient d'organismes opérationnels de promotion de l'égalité. Celui de la République tchèque n'existe que depuis juin 2009.

Un autre problème est que de nombreux organismes de promotion de l'égalité n'ont appliqué aucune sanction dans des affaires de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique au travail. Fait encore plus révélateur, le nombre de plaintes traitées est resté très faible presque partout¹⁵.

Pour de nombreuses personnes interrogées, il n'existe pas de distinction entre la directive et les nouvelles lois ou amendements s'y rapportant et les réglementations existantes au moment de la transposition. Ainsi, dans ce rapport, nous utilisons les expressions « directive sur l'égalité raciale » ou simplement « la directive » indifféremment pour la nouvelle législation nationale.

¹³ Pour une discussion plus approfondie sur l'islamophobie, voir les rapports suivant : EUMC (2002), *Summary Report on Islamophobia in the EU after 11 September 2001*, Vienne, EUMC ; EUMC (2006), *Perceptions de la discrimination et de l'islamophobie*, Vienne, EUMC ; EUMC (2006), *Les musulmans au sein de l'Union européenne ; discrimination et islamophobie*, Vienne, EUMC ; FRA (2009), *EU-MIDIS – Données en bref, rapport n° 2*, « Les musulmans ».

¹⁴ Union européenne (19 juillet 2000), 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, JO L 180.

¹⁵ Voir FRA (2008), *Rapport annuel 2008*, Vienne, FRA, p. 107 ; FRA (2009), *Rapport annuel 2009*, p. 21 ; FRA (2010), *Rapport annuel 2010*.

Termes employés

Si les personnes interrogées utilisent des termes différents pour décrire les populations minoritaires, dans ce rapport, on entend par :

- « migrants », les personnes nées à l'étranger et venant dans le pays d'accueil pour y vivre et y travailler ;
- « minorités ethniques », les personnes nées à l'étranger ou sur le territoire dont les origines ethniques sont différentes de celles des ressortissants nationaux dans le pays où elles vivent ;
- « minorités nationales », les personnes auxquelles on reconnaît des caractéristiques culturelles anciennes ressemblant fort à celles d'un autre pays ;
- « minorités linguistiques », les personnes dont la langue maternelle n'est pas celle de la majorité dans le pays où elles vivent.
- « autres », tous les groupes ci-dessus qui sont stéréotypés par les populations nationales majoritaires selon leurs caractéristiques culturelles, linguistiques, raciales ou ethniques.

Structure du rapport

Dans ce rapport, le deuxième chapitre décrit les méthodologies employées : le choix des personnes interrogées ainsi que leurs caractéristiques et connaissance de la directive. Le troisième chapitre porte sur les employeurs et sur la mesure dans laquelle la directive a exercé son influence sur eux et sur leurs réactions. Le quatrième chapitre décrit comment la directive a influencé les syndicats. Le cinquième chapitre présente les expériences des personnes interrogées et l'opinion des organismes de promotion de l'égalité. Le sixième chapitre porte sur le rôle du dialogue social dans la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Le septième chapitre présente l'opinion des partenaires sociaux pour améliorer la directive. Enfin, le huitième chapitre conclut en détaillant les principaux résultats de l'étude.

1 Méthodologie de l'étude

Ce chapitre précise la méthodologie utilisée pour cette étude : il donne les détails concernant les personnes ayant réalisé les entretiens, le nombre et les caractéristiques des personnes interrogées dans chaque pays (employeurs, syndicats, organismes de promotion de l'égalité et ONG) et enfin, il décrit comment le niveau de sensibilisation à la directive sur l'égalité raciale des personnes interrogées a été évalué.

1.1. Qui a été interrogé ?

Cette étude porte sur les 27 États membres de l'UE. Dans chaque pays, le Working Lives Research Institute a choisi un ou plusieurs chercheurs ou un institut de recherche en tant qu'experts nationaux pour mener les entretiens et rédiger un rapport national, à partir de critères tels que :

- la connaissance du contexte des relations professionnelles et l'accès à des employeurs ou syndicats pour répondre au sondage ;
- la connaissance de la question de la discrimination au travail.

Dans chaque pays, ces experts nationaux ont identifié des interlocuteurs dans les milieux suivants :

- (1) employeurs individuels ;
- (2) associations patronales aux niveaux national et régional ;
- (3) syndicats aux niveaux national et régional ;
- (4) confédérations et fédérations syndicales ;
- (5) organismes 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 un entretien avec des représentants des organisations patronales et syndicales les plus importantes, et un ciblage des employeurs et syndicats ayant la plus grande proportion de minorités ethniques ou de travailleurs migrants dans leur main-d'œuvre ou parmi leurs affiliés.

Les experts nationaux ont ensuite envoyé des informations sur l'étude à l'organisme sélectionné, par courriel ou par téléphone, et l'ont invité à désigner une personne qui répondrait à l'entretien en son nom. Ainsi, dans de nombreux pays, cet échantillonnage raisonné a permis d'obtenir des entretiens avec des employeurs et syndicats plus ouverts à la discussion sur un sujet souvent sensible qu'est la discrimination raciale. Cette méthode d'échantillonnage peut toutefois induire une distorsion, car ceux qui acceptent un entretien sont plus probablement intéressés – voire

engagés – par ces sujets que ceux qui n'acceptent pas de répondre. Néanmoins, cela n'est pas en contradiction avec l'objet de l'étude, dont le but est de mieux comprendre les problèmes auxquels les partenaires sociaux sont confrontés, et non pas de clamer la représentativité de tous les employeurs ou de tous les syndicats.

Les entretiens en quelques chiffres

L'objectif de l'étude était d'interroger 150 représentants des employeurs et 150 représentants syndicaux européens, pour un total d'environ 300 organisations. Le nombre d'entretiens à mener par pays était calculé au prorata de la taille de la population. Toutes les personnes interrogées ont été invitées à signer une décharge¹⁶ et, à l'exception de 9 cas, les entretiens ont été enregistrés¹⁷. Au total, sur les 333 entretiens réalisés, un petit nombre impliquaient deux ou trois interlocuteurs. L'équilibre entre les femmes et les hommes sur le total des 344 interlocuteurs a été pratiquement respecté : 52 % hommes pour 48 % de femmes. Chez les employeurs, la proportion d'hommes était légèrement plus forte (60 %) et, en revanche, elle était plus faible parmi les organismes de promotion de l'égalité et les ONG (43 %). Les entretiens ont tous été menés dans l'une des langues nationales reconnues du pays entre mars et juin 2009. La liste des personnes ayant réalisé ces entretiens figure à l'annexe 1.

Les représentants des employeurs étaient presque tous des cadres des ressources humaines, soit des managers responsables des questions d'égalité soit des juristes. Pratiquement tous possédaient une connaissance détaillée (ou exerçaient une responsabilité) en matière de recrutement et de promotion interne, ou dans la politique de leur organisation en termes de discrimination. En tant que représentants des organisations patronales ou qu'employeurs individuels, les employeurs interrogés prenaient soin de ne présenter que la perspective de leur entreprise et non pas leurs opinions personnelles.

Les représentants de syndicats interrogés travaillaient presque tous à plein temps pour leur organisation, soit en tant que salariés, soit comme délégués au sein de leur entreprise. Dans la plupart des cas, ils ou elles exerçaient au sein de leur organisation des responsabilités spécifiques

¹⁶ Le formulaire de décharge de la FRA spécifiait que l'interlocuteur acceptait de participer à l'entretien et que ses déclarations pourraient être utilisées sur un support électronique ou papier dans la publication du projet de recherche en citant son organisation mais pas son nom.

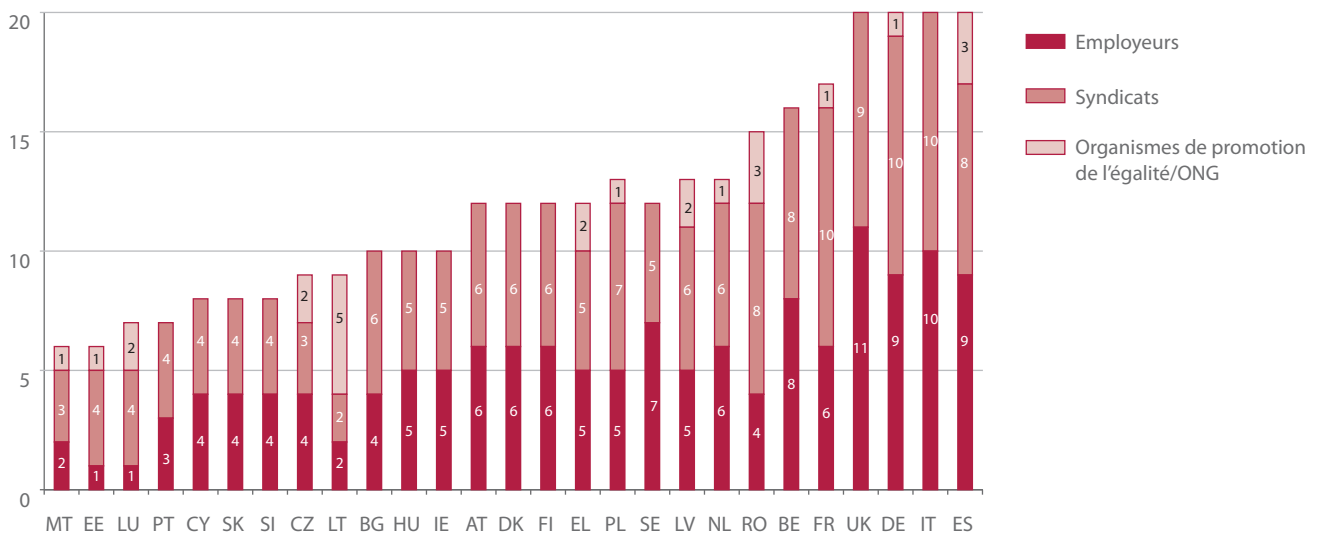
¹⁷ Dans l'un des cas, l'interlocuteur de l'organisation patronale principale de Grèce, la Fédération hellénique des entreprises (SEV), explique qu'il existe une politique générale stricte interdisant l'enregistrement des entretiens. Dans d'autres cas, nous avons eu des problèmes techniques.

liées aux questions d'égalité, de discrimination, de travailleurs migrants ou de lutte contre le racisme.

La figure 1 illustre le nombre d'entretiens conduits avec les différents partenaires sociaux et ONG par pays, allant de 20 entretiens pour l'Espagne, l'Italie, l'Allemagne et le Royaume-Uni, à 6 pour l'Estonie et Malte. Les chiffres indiqués ici sont fournis à l'annexe 2¹⁸.

Toute recherche qualitative mène à la question pertinente suivante : « Un plus grand nombre d'entretiens aurait-il mené à des conclusions différentes ? » Étant donné la dimension potentielle de la population cible, il est certain que de nombreux acteurs importants font défaut. Toutefois, les experts nationaux qui ont conduit les entretiens étaient convaincus que l'extension des entretiens à d'autres organisations n'aurait pas produit de résultats différents.

Figure 1 – Nombre d'entretiens, par pays et par catégorie



Source : FRA, 2010

¹⁸ Les noms des organisations interrogées se trouvent aux annexes 6, 7 et 8.

Refus d'entretien

Il est important de noter que plus du tiers des 524 organisations contactées pour un entretien a décliné l'invitation. La répartition de ces refus par pays et type d'organisation est indiquée à l'annexe 3.

Le plus souvent, les raisons invoquées pour décliner l'invitation étaient le manque de temps de la part du représentant des ressources humaines ou du syndicat ou encore le manque d'intérêt pour cette question. Dans de nombreux cas, l'aspect sensible du sujet sur les discriminations raciale ou ethnique était également apparent dans la décision de refus. Dans 19 pays, 194 organisations différentes ont rejeté les demandes d'entretien, le plus grand nombre d'entre elles étant en Espagne et en Roumanie.

La plus grande part des refus provenait des sociétés multinationales (66 % des entités pressenties), suivies par les organisations patronales au niveau du secteur, de la branche ou de la région (63 %) et par les employeurs individuels (44 %). Ceux-ci étaient suivis de près par les syndicats (41 %) puis par les organisations patronales phares (25 %). Le plus bas niveau de refus provenait du sommet des organisations syndicales et des organismes de promotion de l'égalité (8 % chacun).

Les entretiens ont duré entre trente minutes et deux heures. Les personnes effectuant les entretiens ont utilisé deux grilles différentes d'entretiens semi-structurés. Celles-ci figurent à l'annexe 4 (grille d'entretien des syndicats) et à l'annexe 5 (grille d'entretien des employeurs). Ces grilles ont été mises au point par l'équipe de recherche du WLRI qui travaille avec la FRA et le comité de pilotage du projet¹⁹, afin de différencier dans leur expression les opinions des employeurs et des syndicats.

Analyse des entretiens

Une fois les entretiens achevés, les rapports ont été rédigés en anglais par les experts nationaux, ou dans la langue du pays puis traduits en anglais pour être ensuite transmis au WLRI et à l'un des experts régionaux²⁰. Le WLRI a ensuite soumis ces rapports d'entretien à un logiciel d'analyse des données qualitatives²¹, lues et analysées d'abord suivant les six thèmes principaux des entretiens :

- (1) le contexte général du pays et de l'organisation ;
- (2) les types de politiques et de pratiques en place en matière de discrimination ethnique et raciale ;
- (3) l'ampleur et le rôle du dialogue entre les partenaires sociaux dans ce domaine ;
- (4) l'impact sur l'organisation des changements juridiques liés à la directive sur l'égalité raciale ;
- (5) une évaluation générale du niveau de connaissance des migrants, des personnes issues de minorités ethniques et des membres des organisations quant aux droits octroyés par la directive sur l'égalité raciale et sa transposition nationale ;
- (6) la différence que la directive sur l'égalité raciale a représenté, ou pourrait représenter.

Parallèlement, les experts nationaux devaient préparer un bref rapport national qui résume les entretiens et le soumettre d'abord à l'expert régional puis au WLRI. Une fois développés et mis en forme par le WLRI, ces rapports ont été soumis à la FRA. Ces rapports nationaux sont désormais disponibles sur le site internet de la FRA comme matériel de référence à ce rapport comparatif (voir www.fra.europa.eu/fraWebsite/home/home_en.htm).

La suite du chapitre présente les employeurs et associations d'employeurs interrogés, les syndicats, fédérations et confédérations syndicales, ainsi que les organismes pour la promotion de l'égalité et les ONG. La dernière section explique la méthodologie employée pour présenter les résultats dans les chapitres suivants, en présentant l'évaluation des employeurs et des syndicats comme étant « plus informés » et « moins informés ».

¹⁹ Il comprend l'équipe de la FRA et des représentants du Comité économique et social européen, de BusinessEurope et de la CES.

²⁰ Cinq des experts nationaux travaillent également comme experts régionaux, vérifiant le contenu du travail de leurs collaborateurs.

²¹ Il s'agit du logiciel NVIVO 8 de QSR. Il permet de coder automatiquement les entretiens suivant six grands thèmes généraux et la source de l'entretien. Il permet ensuite d'affiner ce codage en fonction des types de sujet précis.

1.2. Caractéristiques des personnes interrogées

1.2.1. Organisations d'employeurs

L'emploi dans l'UE est principalement concentré dans les mains de petites et moyennes entreprises, dont la grande majorité emploie moins de 10 personnes. Bien que les grandes entreprises représentent seulement 0,2 % de la population active en entreprise²², elles emploient plus de 30 % de la force de travail européenne (Eurostat, 2009) et peuvent être des modèles de pratiques encourageantes.

Les différences entre grandes et petites entreprises ont un impact sur leur organisation interne et leur positionnement. Plus elles sont petites, moins elles ont de chance de disposer d'un département des ressources humaines, et encore moins d'un personnel qui se consacre aux questions de diversité. Pour ces raisons, les priorités politiques sont différentes selon que les entreprises sont petites, moyennes ou grandes.

Pour promouvoir les intérêts communs, les sociétés se regroupent souvent sous la forme d'organisations patronales (également désignées comme « associations » ou « fédérations patronales »). Les organisations patronales mènent souvent les négociations collectives avec les syndicats pour fixer les normes générales relatives au temps de travail, aux salaires et aux conditions de travail aux niveaux national, régional ou sectoriel. Dans de nombreux cas, les négociations collectives peuvent être organisées au niveau local ou de l'entreprise.

Les principales organisations patronales correspondent aux quatre types d'organisations suivantes :

- employeurs du secteur public ;
- employeurs de grandes entreprises du secteur privé ;
- entreprises plus petites du secteur privé ;
- micro-entreprises de type artisanal.

Types d'employeurs interrogés

Dans ce rapport, le terme « employeurs » est utilisé pour désigner les organisations patronales comme les entreprises, sauf mention contraire. En outre, le terme « employeurs » sert uniquement à définir les représentants des employeurs qui ont accepté d'être interrogés. Près de 90 % d'entre eux étaient des directeurs des ressources humaines, des cadres ou des juristes, les autres étant des dirigeants d'entreprise.

Dans cette étude, les employeurs étaient de cinq types :

- fédération des employeurs (association nationale multisectorielle) ; association nationale des patrons (une association nationale d'un seul secteur) ;
- organisation régionale des patrons (une association située dans une région ou une ville précise) ;
- entreprise publique – un employeur ayant son siège et sa structure centrale basés dans le pays où s'est déroulé l'entretien ;
- entreprise à capitaux étrangers – l'employeur d'une filiale d'une société dont le siège est à l'étranger.

Comme le démontre le tableau 1, les entreprises nationales constituent le plus grand groupe de personnes interrogées pour l'étude, suivies par les fédérations patronales, et les organisations patronales régionales ou sectorielles constituent la troisième source principale d'entretiens. La liste complète de tous les employeurs interrogés figure à l'annexe 6.

²² Les données pour 2006 sont basées sur l'activité économique hors du secteur financier, publié par Eurostat (2009), *European Business, Facts and Figures*.

Tableau 1 – Nombre d'employeurs interrogés, par type d'organisation et par pays

	Organisation principale	Organisation de branche, secteur ou régionale	Employeur national	Multi-nationale à capitaux étrangers	Total		Organisation principale	Organisation de branche, secteur ou régionale	Employeur national	Multi-nationale à capitaux étrangers	Total
LU	1				1	EL	1	1	3		5
EE			1		1	HU	3		2		5
MT	1	1			2	IE	2	3			5
Niveau UE	2				2	DK	3	3			6
LT	2				2	AT	2		2	2	6
PT	2		1		3	FI	3	2	1		6
RO	1		2	1	4	NL	2	2	2		6
BG	3		1		4	FR	3	2	1		6
SK		1	1	2	4	SE		1	6		7
CY	2	2			4	BE	1	3	2	2	8
SI	3		1		4	DE	2	2	5		9
CZ			4		4	ES		3	6		9
PL	3		2		5	IT	2	4	4		10
LV	2	1	2		5	UK	2		8	1	11
						Total	48	31	57	8	144

Source : FRA, 2010

Principales organisations d'employeurs

Les principales organisations nationales d'employeurs interrogées dans le cadre de l'étude étaient affiliées à une des organisations de partenaires sociaux européens, à savoir BusinessEurope ou l'UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises). BusinessEurope compte 40 membres répartis dans 34 pays européens, et 45 employés basés à Bruxelles. L'UEAPME comprend 83 organisations membres, dans 36 pays européens.

Les organisations principales affiliées à BusinessEurope vont de l'Association bulgare des industries (BIA) à la Confédération des industries finlandaises (EK) en passant par la Confédération des associations patronales allemandes (BDA). Parmi les organisations principales qui coopèrent au sein de l'UEAPME, on compte la Chambre chypriote de commerce et d'industrie (CCCI) et la Confédération générale des PME d'Île-de-France (CGPME). Les représentants de BusinessEurope et de l'UEAPME ont également été interrogés.

Dans les pays de l'UE où la population est plus réduite, l'étude a surtout porté sur les principales organisations d'employeurs. Par exemple, en Lituanie, qui compte 3,4 millions d'habitants, les interlocuteurs ont été la Confédération lituanienne de l'industrie, qui représente les plus grandes entreprises, et la Confédération patronale lituanienne, qui regroupe les entreprises plus petites totalisant moins de 250 salariés. En Estonie, où la population est de 1,4 million d'habitants seulement, les interlocuteurs provenaient de la Confédération patronale estonienne, qui compte 24 affiliés de son secteur.

Dans les pays où les organisations principales ne semblaient pas susceptibles de fournir des résultats significatifs en termes de contacts et d'expériences sur les questions de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (notamment en République tchèque, en Slovaquie et en Suède) un échantillonnage raisonné a permis de recruter des interlocuteurs provenant d'autres formes de représentations patronales.

Organisations d'employeurs par branche, secteur ou région

Parmi les organisations patronales sectorielles ayant participé à l'étude figure l'Association patronale danoise des médias (DMA), qui compte, entre autres membres, les propriétaires de presque tous les quotidiens du Danemark et d'autres entreprises de média, impression et distribution. Un autre exemple est celui de l'organisation des peintres danois qui sont affiliés à la principale fédération patronale, la Confédération patronale danoise (DA), également interrogée. En Italie, la branche de Padoue de l'Association nationale du bâtiment (ANCE), comprenant 200 entreprises membres de taille moyenne ou grande, a été interrogée. En Allemagne, la Fédération des fédérations patronales de l'industrie métallurgique et électronique, *Gesammetall*, l'une des associations allemandes les plus importantes du secteur, a également participé à l'étude. En Suède, un interlocuteur de la fédération de la construction a coopéré à l'étude.

Entreprises nationales

Les entreprises nationales ayant un nombre significatif de salariés étrangers ou issus de minorités ethniques ont participé à l'étude.

Certaines étaient très importantes, comme Dussman, l'industriel allemand de la restauration, du nettoyage et de la sécurité, qui a commencé avec une dizaine d'employés dans les années 60 et qui compte aujourd'hui 26 000 salariés. En Espagne, l'industrie alimentaire Grupo Alimentario Guissona compte 3 000 employés, dont 56 % sont nés à l'étranger. Proportionnellement à la taille de son économie nationale et de la population du pays, le groupe industriel alimentaire Zito avec ses 1 550 employés, est une entreprise parmi les plus importantes de Slovaquie.

D'autres entreprises interrogées ont moins d'employés, comme le fabricant de panneaux de portes du nord de la Grèce, Tehni Pantelos, avec 170 salariés, mais dont la moitié provient de groupes musulmans minoritaires. Toujours dans le nord de la Grèce à Komotini, capitale de la zone Rhodopi, où près de 15 % des employés sont musulmans, un employeur du secteur public a participé à l'étude. Haringey Council, grand employeur du secteur public dans le nord de Londres, compte 6 750 employés, dont 63 % sont noirs, issus de minorités ethniques, ou nés à l'étranger.

Acteurs mondiaux

Parmi les entreprises nationales de portée mondiale qui ont participé à l'étude, on peut citer en Allemagne le constructeur automobile BMW et la multinationale de transport ferroviaire et de logistique Deutsche Bahn. Au Royaume-Uni, les participants sont notamment les grandes surfaces Tesco, la banque internationale HSBC et la société de télécommunications British Telecom. Un autre géant des télécoms, Telefónica, a également participé en Espagne. En Italie, la multinationale de métallurgie Global Garden Products, dont près de 60 % des salariés ne sont pas des ressortissants italiens, a été interrogée, ainsi que le principal producteur de volaille européen, Gruppo Veronesi.

En République tchèque et en Suède, au lieu de sonder les principales organisations, un échantillonnage ciblé a conduit aux entretiens suivants :

En République tchèque, les représentants du patronat proviennent de l'hôpital Thomayer, de deux industriels, BV Elektronik et Gumotex (fabricant de caoutchoucs), et d'une agence pour l'emploi, Stamont-Metal International. Ces entreprises font appel à des travailleurs migrants et/ou issus de minorités ethniques.

Dans le cas de la Suède, les entretiens ont été menés auprès du groupe multinational de construction à capitaux suédois, le géant Skansa, mais aussi d'un hôpital local et de quatre autres services publics ayant une expérience dans le recrutement et l'intégration des employés de différentes origines ethniques.

Entreprises à capitaux étrangers

Dans le cadre de l'étude, huit sociétés à capitaux étrangers ont été interrogées. En Slovaquie, deux interlocuteurs proviennent de telles sociétés : le groupe pétrolier hongrois MOL et le principal employeur de l'est de la Slovaquie : US Steel.

Parmi les multinationales à capitaux étrangers ayant accepté de répondre, on compte la filiale roumaine d'Accenture, cabinet mondial de consultants avec 200 employés, et la filiale belge de Carrefour, deuxième plus grande chaîne mondiale de grandes surfaces. La compagnie pétrolière Shell a participé en Hongrie et en Autriche, où elle a été imitée par TNT, société mondiale de logistique.

Il faut noter que la recherche qualitative portant sur les opinions de près de 150 entreprises et représentants d'organisations patronales dans l'ensemble de l'UE-27 ne peut en aucune manière refléter tous les types d'employeurs. Nous pouvons simplement affirmer que le contexte et les expériences décrits sont fournis à titre indicatif, afin de mettre en lumière les problèmes et les réponses revêtant une plus grande importance générale.

1.2.2. Syndicats

Les syndicats sont les plus grandes organisations citoyennes à but non lucratif en Europe. Tous les États membres en sont dotés et un employé sur quatre est membre d'un syndicat.²³ La Confédération européenne des syndicats (CES), dont les membres proviennent d'au-delà des frontières de l'UE, revendique la représentation des intérêts de 60 millions de travailleurs par le biais de 82 confédérations nationales affiliées à la confédération syndicale. La CES est un partenaire social reconnu au niveau de l'UE disposant d'un mandat pour négocier les questions sociales et relatives au travail. La CES constitue la plus grande organisation syndicale interrogée au niveau de l'UE.

Dans certains pays, les syndicats ne représentent que leurs propres membres dans les discussions avec le patronat et les gouvernements²⁴. À certaines occasions, et dans certains États membres, ils représentent les intérêts et parlent au nom de tous les employés, même s'ils ne sont pas syndiqués. Dans plusieurs États membres, les syndicats se structurent par affinités idéologiques, et les organisations principales représentent alors des origines politiques ou religieuses différentes. La Belgique en est un exemple, avec la confédération socialiste FGTB/ABW qui diffère de la confédération chrétienne CSC/ACV et de la confédération libérale CGSLB.

Les principales organisations présentes dans de nombreux pays européens peuvent aussi refléter des groupements professionnels, le plus souvent des artisans, mais aussi les professions libérales ou administratives. Le Danemark en est un exemple, avec la LO (Confédération danoise des syndicats) et ses 17 syndicats affiliés qui représentent généralement des travailleurs manuels, la FTF (Confédération des salariés et fonctionnaires) qui rassemble des employés du tertiaire dans le secteur public principalement, et l'AC

(Confédération centrale des associations professionnelles) représentant des professions libérales et des cadres²⁵.

Dans un autre groupe de pays, une seule organisation syndicale principale regroupe presque tous les syndicats, quelles que soient les caractéristiques de leurs membres. C'est le cas au Royaume-Uni où le Trade Union Congress (TUC) est la seule confédération syndicale représentative pour le pays.

Les entretiens ont été menés auprès des organisations syndicales à l'échelle de l'UE et au niveau national, puis auprès des sections de branche, de région ou locales. Généralement, une diversité d'entretiens ont été menés afin de sonder les opinions et les réactions des syndicats plus en profondeur qu'une recherche seulement limitée au niveau le plus élevé des organisations. Le tableau 2 illustre la répartition des entretiens des syndicats par pays et par type d'organisation. La liste détaillée des syndicats ayant accepté de participer figure à l'annexe 7.

²³ Commission européenne (2009), *Relations industrielles en Europe 2008*.

²⁴ Dans certains États membres comme l'Allemagne, la France et la Hongrie, des systèmes de double représentation accordent historiquement à tous les employés dans les entreprises au-dessus d'une certaine taille le droit d'élire des représentants au comité d'entreprise et permettent aux employés syndiqués d'intervenir dans les négociations collectives. La directive d'information et de consultation (2002/14/CE) fixe les délais pour l'extension de ces droits à l'ensemble des employés de tous les États membres de l'UE en 2005 et 2007.

²⁵ Dans certains États membres, les organisations de secteur ou de branche sont également affiliées à des organismes syndicaux internationaux et paneuropéens qui réunissent les fédérations nationales en fonction de leur identité industrielle ou professionnelle. Au niveau de l'UE, les entretiens ont été menés avec trois d'entre eux : l'Union européenne du secteur public (UESP), qui représente des syndicats nationaux et des fédérations de travailleurs du secteur public ; la Fédération européenne de métallurgie (FEM), qui représente des syndicats dont les membres travaillent dans l'industrie ; Eurocadres, qui représente les syndicats de cadres.

Tableau 2 – Nombre d'organisations syndicales interrogées, par niveau d'organisation et par pays

	Organisation principale	Organisation de secteur, branche ou régionale	Organisation individuelle	Total		Organisation principale	Organisation de secteur, branche ou régionale	Organisation individuelle	Total
LT	2			2	LV	1	5		6
CZ			3	3	BG	2	4		6
MT	1		2	3	DK	2	4		6
EE	2	2		4	AT	3	3		6
Niveau UE	1	3		4	FI	3	3		6
LU	3		1	4	NL	2		4	6
SK		2	2	4	PL	5	2		7
CY	2	2		4	BE	3	4	1	8
PT	2	2		4	RO	4	1	3	8
SI	3	1		4	ES	2	6		8
EL	2	2	1	5	UK	1		8	9
HU	2	3		5	FR	3	4	3	10
IE	1		4	5	DE	1	8	1	10
SE		3	2	5	IT	3	7		10
					Total	56	71	35	162

Source : FRA, 2010

1.2.3. Les ONG et organismes de promotion de l'égalité

Conscients du fait que les questions de discrimination raciale ou ethnique peuvent être sensibles pour certains employeurs et syndicats, les enquêteurs de certains pays ont dû se tourner vers les organismes de promotion de l'égalité et les organisations non gouvernementales. Si elles avaient connaissance de telles discriminations, ces organisations pouvaient alors compléter les réponses des partenaires sociaux.

Dans la plupart des pays de l'UE-27, les organismes nationaux pour la promotion de l'égalité chargés des discriminations

fondées sur la race ou l'origine ethnique sont relativement nouveaux, bien que des dispositifs existaient déjà pour signaler les problèmes ou les porter devant les tribunaux du travail. Au niveau de l'UE, les entretiens ont été menés auprès d'Equinet, la nouvelle organisation représentant tous les organismes européens de promotion de l'égalité, et de l'ONG européenne ENAR (Réseau européen contre le racisme). Les noms des autres organismes de promotion de l'égalité et ONG interrogés figurent à l'annexe 8.

Le tableau 3 analyse les types d'entretiens de tiers partis menés dans les 13 pays et au niveau de l'UE.

Tableau 3 – Nombre d'entretiens avec les organismes de promotion de l'égalité et les ONG, par pays

	Organismes de promotion de l'égalité	ONG nationale	ONG locale	Total		Organismes de promotion de l'égalité	ONG nationale	ONG locale	Total
PL		1		1	Niveau UE	1	1		2
MT	1			1	LV	1	1		2
FR		1		1	CZ		1	1	2
DE			1	1	EL		2		2
NL		1		1	ES		2	1	3
EE	1			1	RO	1	2		3
LU	1	1		2	LT		5		5
					Total	6	18	3	27

Source : FRA, 2010

1.3. Classement du niveau de sensibilisation des employeurs et des syndicats

Les entretiens pour cette étude se concentraient surtout sur la collecte des données de base sur le niveau de connaissance de la directive sur l'égalité raciale chez les partenaires sociaux, les employeurs et les syndicats des États membres, et sur leurs actions pour prévenir et lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique depuis 2003.

Une fois les entretiens achevés, les experts nationaux devaient évaluer le niveau de connaissance de la directive et les réponses aux législations des organisations interrogées. Il s'agissait d'estimer à la fois l'étendue des connaissances sur la directive sur l'égalité raciale et de la réaction des organisations à la nouvelle législation. Ces évaluations ont été établies à partir des réponses aux six questions permettant de noter ces niveaux de 1 (connaissance ou réponse **limitée**) à 3 (connaissance et réponse **très importantes**).

Une fois que les experts nationaux ont eu relevé leurs premiers indices, ils ont fait la moyenne des résultats et produit deux points séparés, un pour la « conscience et réponse de l'employeur » et l'autre pour la « conscience et réponse du syndicat ». Ces évaluations fournissent les données présentées dans les figures 2 et 3. La classification s'effectue à partir de la somme de deux points, représentant la conscience commune des syndicats et des employeurs dans le pays donné, comme évalué par les experts nationaux.

Questions permettant d'évaluer les connaissances

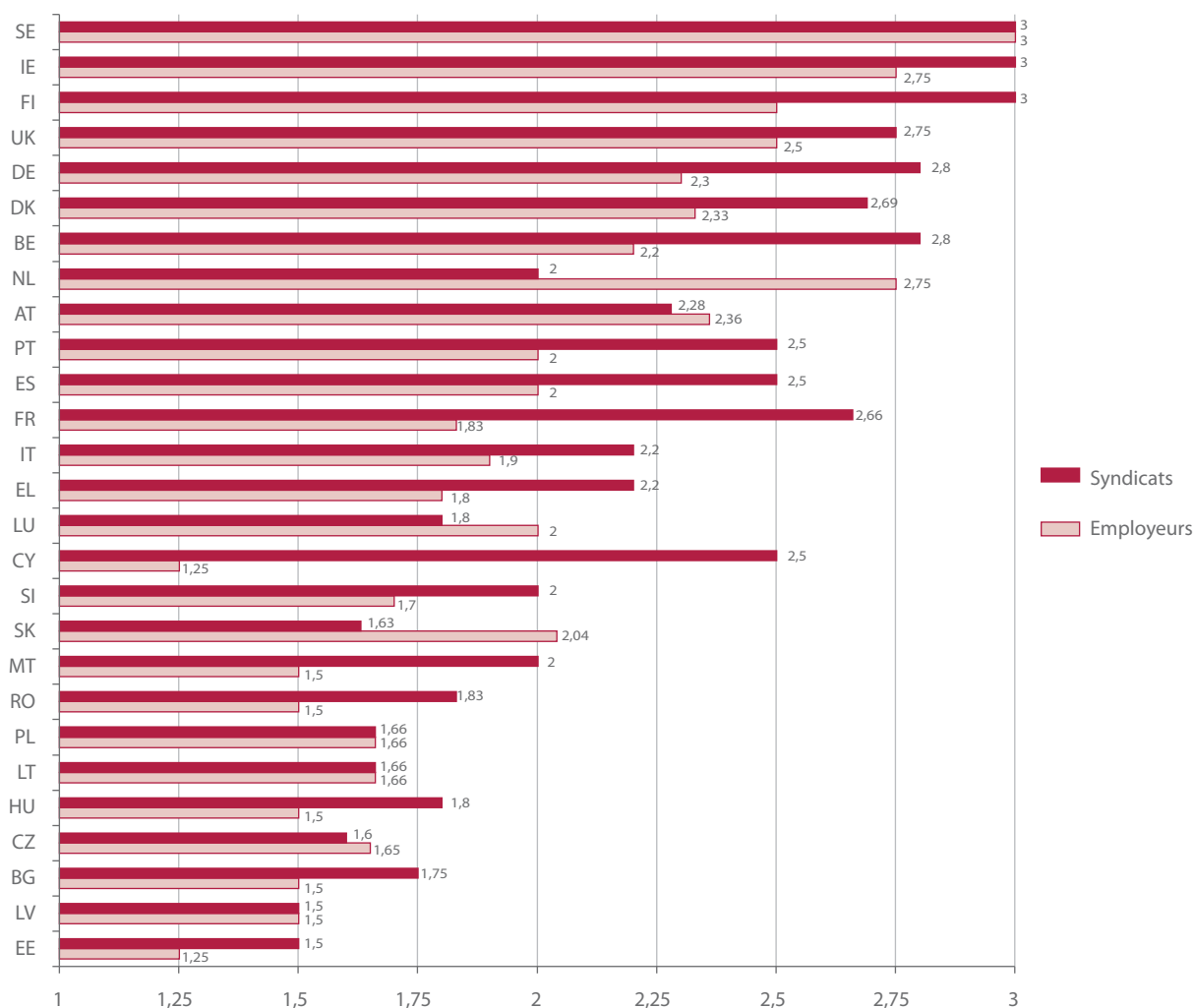
- (1) Connaissent-ils (employeurs ou syndicats) la directive sur l'égalité raciale ?
- (2) Connaissent-ils la législation nationale contre la discrimination raciale issue de la transposition de la directive ?
- (3) Connaissent-ils leur organisme national de promotion de l'égalité (s'il y en a un) ?
- (4) Ont-ils adapté leur politique pour inclure les mesures de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en application de la directive ?
- (5) Ont-ils adapté leurs pratiques pour inclure les mesures de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en application de la directive ?
- (6) Sont-ils fortement engagés contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique ?

Les données reflètent les évaluations des experts nationaux sur les groupes de répondants et ne sont que des évaluations individuelles. Les organisations interrogées ont été ciblées et sélectionnées du fait qu'elles acceptaient l'entretien. Le diagramme à barres de la figure 2 ne prétend pas être représentatif de ceux qui n'ont pas été interrogés, ni d'aucun pays dans son ensemble. Même si le nombre d'organismes interrogés était restreint, il reflète souvent une hétérogénéité considérable.

Ces évaluations du niveau de sensibilisation reposent sur les réponses des organisations ayant accepté d'être interrogées.

En Europe du Nord, les répondants étaient plutôt de grandes organisations patronales nationales, de grandes multinationales ou des syndicats plus importants qu'en Europe du Sud ou de l'Est. Les niveaux de connaissance sont souvent le reflet du degré de responsabilité de la personne interrogée. Généralement, plus la personne était à un niveau élevé de la hiérarchie de l'organisation et possédait une longue ancienneté, plus elle était au courant des lois antidiscriminatoires. De même, plus la société ou le secteur employe de minorités ethniques ou de travailleurs migrants, plus l'employeur ou le syndicat étaient sérieusement impliqués dans des pratiques antidiscriminatoires²⁶.

Figure 2 – Niveau de connaissance et réaction à la directive sur l'égalité raciale sur une échelle de 1 à 3 (1 = faible ; 3 = bonne), par type d'organisation et par pays



Source : FRA, 2010

²⁶ Pour citer un exemple souligné par l'expert national, les employeurs autrichiens interrogés semblent très sensibilisés et fortement mobilisés face aux discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, mais c'est peut-être plus le reflet de la sélection faite par les experts nationaux que la réalité de l'ensemble du patronat autrichien.

L'utilité de ces évaluations n'est pas de révéler une quelconque vérité statistique sur les pays concernés ; elles permettent de comparer les opinions et les expériences des partenaires sociaux interrogés. **Ces précautions ayant été avancées, deux observations peuvent être formulées : les niveaux de connaissance semblent généralement plus élevés dans la plupart des États membres de l'UE-15 que dans ceux de l'UE-12 ; ces niveaux semblent également plus élevés parmi les syndicats que parmi les répondants issus du milieu patronal.**

Sensibilisation des partenaires sociaux

Il existe une séparation claire entre les pays de l'UE-15 et de l'UE-12 quant à la connaissance de la directive et des pratiques antidiscriminatoires. Les partenaires sociaux des États membres de l'UE-15 ont été plus exposés et pendant une période plus longue au processus social et aux législations sociales au sein de l'UE que les membres plus récents.

À quelques exceptions près, les fédérations des partenaires sociaux de l'UE-15 ont été formellement impliquées dans le processus qui a conduit à l'adoption de la directive sur l'égalité raciale. La plupart ont mené des consultations avec d'autres parties prenantes pour la transposition de la directive. Dans beaucoup de ces pays, les ONG de lutte contre la discrimination reçoivent des fonds publics depuis des années.

Par ailleurs, des entretiens ont été menés avec des responsables chargés de la gestion des questions de discrimination raciale et ethnique, qui sont davantage présents dans les organisations patronales ou les grandes entreprises des pays de l'UE-15. Enfin, la plupart des pays qui étaient membres de l'UE avant 1975 ont connu une forte immigration de travailleurs étrangers entre les années 50 et 80, ce qui a contribué à renforcer la conscience politique et le développement de stratégies d'intégration.

Parmi les partenaires sociaux de l'UE, certains font preuve de moins de sensibilisation et de moins de réactions. Cela est dû en partie à leur adhésion récente, mais aussi à l'incompréhension de ce qui constitue une discrimination et à un déni du problème. Pour certains interlocuteurs, notamment en Estonie, en Lituanie et en Pologne, les directives contre la discrimination et le traitement des plaintes sont considérés comme des dispositifs inutiles et hors de propos, inventés par les pays d'Europe de l'Ouest et imposés aux nouveaux membres comme condition au processus d'adhésion. À l'instar des orientations sexuelles, les syndicats comme le patronat considèrent ces discriminations comme appartenant à un « ensemble de questions exotiques d'Europe de l'Ouest ».

Figure 3 – Comparaison du niveau de sensibilisation entre les syndicats et les employeurs, par type d'organisation et par pays



Source : FRA, 2010

La méconnaissance de la législation antidiscriminatoire reflète également en partie le fait que les entreprises européennes sont de plus petite taille. L'association patronale de Malte note une évidence : « *La grande majorité des entreprises à Malte sont des PME et ne disposent même pas d'un directeur des ressources humaines : elles ne savent rien de tout cela.* »

Différence de sensibilisation entre les partenaires sociaux

Les niveaux de sensibilisation et de réactions à la directive, selon l'estimation des experts nationaux, sont généralement plus élevés pour les syndicats que pour les employeurs. La figure 3 représente ces différences entre partenaires sociaux.

Les pays où les syndicats ont été évalués par les intervieweurs comme étant plus sensibilisés et réactifs que les employeurs figurent en positif. À Chypre et en France, ces évaluations étaient beaucoup plus positives parmi les syndicalistes interrogés. Comme le démontrent les chapitres suivants, les personnes interrogées au sein des syndicats avaient une expérience directe plus approfondie de l'usage de la directive et du traitement des questions de racisme et de discrimination ethnique.

Par ailleurs, dans cinq États membres, à savoir l'Autriche, le Luxembourg, les Pays-Bas, la République tchèque et la Slovaquie, les employeurs interrogés étaient qualifiés par les experts nationaux comme plus sensibilisés et mobilisés que les syndicats.

En Lettonie, en Lituanie, en Pologne et en Suède, selon les intervieweurs, il n'existe pas de différences significatives entre les partenaires sociaux.

2 Sensibilisation et réactions des employeurs

Ce chapitre comprend trois sections principales. Il présente d'abord certaines des questions générales auxquelles les employeurs de l'UE (compris ici à la fois comme organisation et employeurs individuels) sont confrontés pour adopter des politiques antidiscriminatoires, et considère le stress que certains de ceux-ci subissent en raison de la crise économique actuelle. Il examine ensuite le point de vue des employeurs sur l'impact de la directive sur la société et les relations de travail en général. Enfin, il présente les changements des politiques et des pratiques qui se sont produits. Ceux-ci se répartissent entre les changements qui résultent directement de la directive et de sa transposition nationale et ceux qui peuvent être considérés comme un effet indirect.

Pratiques encourageantes

Selon une étude publiée par la Commission européenne en 2005 sur les réponses à un programme de diversité plus étendu en Europe : « *Il est possible d'en conclure que la législation récente en matière de lutte contre les discriminations en Europe joue un rôle considérable dans la promotion de l'action dans ce domaine* »²⁷. Parmi les pratiques encourageantes déjà en place, domaine dans lequel les plus grandes entreprises aux niveaux national et transnational montrent l'exemple, on cite :

- les enquêtes ou évaluations sur l'égalité, qui permettent de constater s'il y a progression de la proportion des travailleurs issus de minorités (de ressortissants étrangers ou de descendants de migrants) dans l'entreprise, de la répartition par niveau hiérarchique et types de postes, de la moyenne des salaires et du temps de travail ;
- l'introduction de chartes d'entreprise, ou de codes de bonnes pratiques antidiscriminatoires ;
- les dispositions de soutien aux travailleurs migrants pour atteindre une égalité réelle, comme l'accès rapide aux services bancaires, le droit à des congés étendus pour leur permettre de rejoindre leurs familles pour des périodes limitées – de même que les ressortissants nationaux peuvent retrouver leurs familles –, le droit à l'information dans leur propre langue, l'accès à la formation linguistique ou à d'autres types de formations et la reconnaissance de leurs diplômes étrangers.

Cependant, cette étude menée en 2005 signale que des étapes décisives n'ont pas été franchies dans les États membres d'Europe centrale et orientale, ni dans les États d'Europe du Sud. Dans ces États membres et dans le reste de l'Europe, parmi les patrons de PME, l'étude relève un manque de soutien et une réticence à introduire des initiatives structurelles de lutte contre les discriminations raciales.

Une étude de suivi, publiée en 2008, conclut, selon les mots du commissaire de l'UE : « *De plus en plus de d'entreprises ont développé de réelles et efficaces stratégies de gestion de la diversité... Mais nous devons également reconnaître qu'il y a toujours des réticences et que de nombreuses entreprises, quelles que soient leur taille et situation – ont encore beaucoup du chemin à faire* »²⁸.

2.1. Les enjeux de la discrimination

L'étude « Continuer dans la diversité – Les pratiques, les perspectives et les avantages pour l'entreprise », menée en 2008 par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, soulève que les PME des 12 nouveaux États membres rencontrent des problèmes plus importants dans le contexte économique actuel pour déployer des politiques de diversité. D'après ses conclusions, bien que les « chartes de la diversité » puissent constituer des « *points de départ sur le chemin des politiques à part entière de diversité* », les entreprises étudiées étaient partagées également entre l'utilité et l'inutilité de telles chartes²⁹.

Le présent rapport pour la FRA se distingue des précédents rapports de 2005 et 2008 sur la diversité au travail commandés par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de deux manières : il prend en compte les réponses des employeurs et des syndicats et il s'intéresse à l'évolution des comportements en observant un seul axe de la diversité, probablement le plus délicat et politiquement sensible, c'est-à-dire la discrimination raciale et ethnique.

²⁷ Commission européenne (2006), *Le cas commercial en faveur de la diversité – Bonnes pratiques sur le lieu de travail*, p. 15.

²⁸ Focus Consultancy Consortium (2008), *Continuer dans la diversité – Les pratiques, les perspectives et les avantages pour l'entreprise*, p. 4.

²⁹ *Ibid.*, p. 24 et 15.

La directive sur l'égalité raciale et la législation nationale

Parmi les répondants, la distinction est rarement clairement établie entre la directive sur l'égalité raciale et la législation nationale qui la met en vigueur.

« La législation sur la discrimination – bien que j'admets mieux connaître les directives nationales que les européennes – s'est clairement améliorée, s'améliore et s'améliorera encore. Au niveau européen, le but des directives est de tracer les grandes lignes que les États doivent suivre, et d'obliger ces États à s'y conformer... Je suis certain que la législation européenne aura influencé celle de l'Italie. »

La crise économique

L'économie est un autre élément qui détermine clairement les priorités des employeurs lorsqu'il s'agit d'exécuter la directive dans leurs politiques et leurs pratiques. La crise actuelle a été mentionnée par plusieurs personnes interrogées comme ayant une influence importante sur les décisions de recrutement et de réduction de personnel.

Dans le plus petit État membre de l'UE, un interlocuteur de l'Association hôtelière de Malte affirme qu'« avec la récession, les perspectives ne sont pas bonnes pour l'égalité raciale » ; en effet, la fréquentation touristique est en baisse par rapport aux années précédentes. Il conclut : « Si la récession perdure, il y aura un problème [pour les immigrants ayant trouvé un emploi], car ils seront les premiers à partir. »

En Hongrie, l'interlocuteur de Shell acquiesce : « Dans la situation de crise [actuelle], il est plus probable que les membres des groupes défavorisés seront licenciés en premier. »

La déclaration d'un interlocuteur de la confédération lituanienne des petites entreprises (LVDK) était assez claire. En temps de crise, les employeurs manifestent plus volontiers leurs préférences nationales, culturelles, religieuses et ethniques :

« Quand notre économie était en expansion, il fallait embaucher, et les employeurs ne regardaient pas la nationalité ou la couleur de leurs employés. Mais dans une situation où l'on peut choisir, je crois que nous préférons nos ressortissants, car c'est notre religion, notre culture et notre mentalité. Ils sont plus proches de nous que les Chinois. »

Au Royaume-Uni, un interlocuteur du ministère du travail et des pensions chargé des indemnités de chômage et de la recherche d'emploi expliquait que l'augmentation de sa charge de travail pendant la crise indique « qu'il est désormais temps de rendre obligatoire la formation en égalité ».

Cette analyse indiquant la difficulté conjoncturelle est partagée par la Confédération patronale de Lettonie (LDDK), dont l'interlocuteur signale :

« En temps de crise économique, les employeurs risquent de commettre des discriminations... peut-être plus contre les personnes parlant le russe et ne maîtrisant pas le letton, si l'employeur doit choisir entre un candidat qui parle le letton et celui qui parle russe, et doit décider de supprimer des postes. »

Toutefois, les personnes interrogées indiquent que la directive et sa transposition en réglementation contre la discrimination « pourraient servir d'arme contre l'employeur » pour réduire ces discriminations.

Certains employeurs soutiennent que la lutte contre la discrimination reste un engagement inconditionnel. Un interlocuteur de la chambre économique fédérale d'Autriche pense qu'un retrait est peu probable : « La loi sur l'égalité des chances est très bien ancrée – comme un accord collectif ou une loi sur l'emploi. »

En France, un interlocuteur de la confédération générale des PME de la région parisienne (CGPME) fait un modèle économique des politiques contre les discriminations et de recrutement :

« Pendant la crise, les entreprises doivent savoir comment préparer la période suivante, en cherchant des personnes d'expériences diverses, des hommes et des femmes, jeunes et moins jeunes... disposant de talents différents. Une période de crise est appropriée pour aider les PME à évoluer et trouver les talents dont elles ont besoin. »

2.2. L'impact de la directive

Les employeurs divergent considérablement quant à leur appréciation de l'impact de la directive sur l'égalité raciale. Quatre perspectives peuvent être dégagées en ce qui concerne l'efficacité de cette directive et sa transposition en une législation nationale (ci-après simplement désignée par « directive »).

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 : le conseil aux organisations membres sur la législation ; l'organisation d'enquêtes sur la diversité ; l'encouragement des cours de langues ; l'introduction de nouvelles formations ou la mise à jour des formations existantes ; l'adoption d'un code de conduite ; l'introduction d'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 dit 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 déclaré que, sur le marché du travail d'aujourd'hui, les compétences des travailleurs avaient plus d'importance 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 supplémentaires ; 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 12 États membres ayant rejoint l'UE (UE-12) entre 2004 et 2007. En effet, quelques organisations considèrent que les lois antidiscriminatoires font partie d'un ensemble de mesures provenant de l'Europe de l'Ouest et imposées dans leur législation lors des négociations d'adhésion à l'UE. Certains représentants 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. Certains représentants d'employeurs attribuent plutôt le mauvais positionnement des Roms sur le marché du travail à leurs caractéristiques individuelles, trouvant ainsi naturel que les Roms aient un statut social différent. Néanmoins, d'autres organisations ont exprimé la conviction 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.

2.2.1. Impact positif de la directive

De nombreux employeurs sont hautement sensibilisés à la législation et positifs à l'égard de son impact. Un interlocuteur de Carrefour Belgique déclare : « *La loi peut être un encouragement... Les personnes sont mobilisées, les entreprises prévoient les ressources pour obtenir des résultats, et pour que cela se réalise, il faut des incitations officielles.* »

Cette opinion est reprise par un interlocuteur de la ville finlandaise de Jyväskylä qui explique que la loi est « *très importante car elle démontre que ce sont des questions sérieuses, mais, en outre, elle fournit un outil pour développer le recrutement. La nouvelle législation reconnaît que la discrimination ethnique doit être prise en compte avec sérieux.* »

Un représentant du secteur public autrichien travaillant pour le plus grand employeur de la capitale, la Ville de Vienne, affirme que la directive sur l'égalité raciale apporte un soutien important pour la gestion de la diversité : « *Nous avons besoin d'un cadre juridique pour accomplir notre devoir d'intégration et de diversité, une base qui interdit la discrimination.* » Un représentant de la société Shell Autriche adopte la même perspective. La directive sur l'égalité raciale est une étape déterminante et une arme importante pour les directeurs des ressources humaines qui souhaitent généraliser les pratiques s'opposant à la discrimination et au harcèlement : « *Ces comportements qui avant étaient considérés comme une peccadille constituent aujourd'hui un délit passible de poursuites.* »

La législation est perçue comme un facteur d'éveil des consciences. Un interlocuteur de la plus grande fédération patronale AWWN des Pays-Bas, forte de 850 affiliés, indique que la législation encourage les employeurs à être plus actifs dans la prévention de la discrimination : « *Les employeurs qui ne savaient pas ou ne voulaient pas savoir sont désormais probablement plus sensibilisés.* »

L'optimisme est presque absolu à la Chambre économique fédérale d'Autriche : « *Depuis l'entrée en vigueur de la loi en 2004, les processus de recrutement se sont améliorés de manière décisive ; ils sont de plus en plus orientés par les principes d'égalité des chances grâce à une formation renforcée ainsi qu'à l'évolution sociale et à une meilleure expérience de mondialisation.* » Un autre interlocuteur de l'administration de la ville de Vienne s'est montré plus nuancé :

« *C'était une étape importante, une condition préalable essentielle pour protéger les personnes contre la discrimination, mais son exécution s'avère très compliquée. Il n'est pas assez clair pour une personne qui se considère victime de discrimination de savoir vers qui elle doit se tourner, ni ce qui se passera si elle entreprend cette démarche. La protection juridique est en théorie possible, mais fonctionne-t-elle en pratique ?* »

En Suède, un représentant de la Confédération du bâtiment indique que « *le débat public sur la discrimination est le plus important. La directive sur l'égalité raciale de l'UE et la législation suédoise ont permis de susciter un débat public et une prise de conscience de ces problèmes.* »

En Allemagne, la poste, qui compte une forte proportion de personnes d'origine étrangère et de migrants dans son personnel, considère aussi que la directive sur l'égalité raciale et les autres lois contre la discrimination sont utiles. Son interlocuteur remarque :

« *C'est une guerre des talents... vous en avez sûrement entendu parler. Les employeurs doivent faire preuve de plus d'ouverture pour avoir accès à un potentiel nouveau, accru et sous de nouvelles formes.* »

La directive a également été adoptée par le constructeur allemand BMW. Celui-ci ne considère pas la loi comme « *trop bureaucratique* » ni insurmontable :

« *Le fait que la charge de la preuve incombe désormais à l'employeur... En cas de plainte d'un salarié, nous sommes toujours allés voir son supérieur pour lui demander : "Prouvez que vous n'avez pas discriminé."* »

Encouragées par la directive à revoir leurs pratiques, les entreprises multinationales en particulier ont adopté des politiques qui comportent un règlement détaillé et des procédures pour appliquer l'égalité. En Slovaquie, le répondant d'US Steel Košice confirme qu'ils ont participé en 2003-2004 à des consultations avec le gouvernement sur les lois antidiscriminatoires. Son représentant note :

« *On obtient une meilleure conscience de l'égalité raciale et ethnique dans la société si elle est soutenue par une législation antidiscriminatoire.* »

Un cadre juridique

Que peut apporter un cadre juridique ? Les employeurs peuvent être classés selon qu'ils proviennent d'une culture réticente au risque ou tolérante au risque. La perspective de la Confédération patronale danoise illustre la première approche : « *Les employeurs sont généralement du côté de la loi. S'il existe une législation qui prévoit qu'une personne peut obtenir des indemnités élevées si vous franchissez la ligne, les employeurs en seront informés. Les lois ont un sens, même si nous n'avons pas 100 causes en exemple.* »

Un employeur néerlandais en explique les raisons : « *Nous sommes une organisation très visible dans la société. Si nous commettons une faute, nous y serons immédiatement confrontés.* » De ce fait : « *La législation régit la position juridique de chaque employé, le contenu de la directive s'applique à nos conditions de travail et s'intègre à notre politique. Si vous parlez d'un traitement des employés le plus neutre possible dans tous les domaines, dans la conduite comme les procédures d'application, je pense que les codes édictés par la loi ont été intégrés dans la politique de l'entreprise et nous en sommes conscients.* »

La Fédération irlandaise du bâtiment pense que la création d'un « *espace où tout un chacun peut revendiquer ses droits* » souligne la nécessité d'instruire les employeurs.

Le représentant du ministère britannique du travail et des pensions considère la loi comme utile pour rappeler aux employeurs la nécessité de s'engager activement dans la lutte contre la discrimination : « *Elle oblige à réfléchir et à décider de ce qu'il faut faire. On ne peut plus se contenter de dire : "Ça existe."* »

Le symbolisme positif

Beaucoup d'employeurs ont considéré les lois comme ayant « une valeur symbolique » positive (Association danoise de construction), même si, selon eux, le changement réel n'existait pas. Un répondant belge de la Fédération des industries et du commerce de Bruxelles explique : « *La législation européenne et nationale ne fait que confirmer ce qui existe. La loi est précédée par la réalité. Elle ne démarre pas le moteur, mais donne une légitimité à ce qui existait déjà.* » Selon lui : « *Les lois ne font que ce qu'elles peuvent. Elles ne sont pas là pour organiser la société, mais peuvent aider à l'empêcher de sortir des rails.* »

Le représentant suédois de la Confédération de construction suggère la façon dont les choses se passent : « *La directive de l'UE a contribué à susciter un débat public sur la discrimination et cela a éveillé à son tour les consciences et la connaissance du problème.* » Le grand employeur suédois de l'hôpital d'Uppsala a identifié un lien de cause à effet difficile entre la législation et la pratique : « *Il est difficile de dire quoi que ce soit au sujet des effets concrets de la directive et de la loi suédoise. Cependant, rien n'est l'effet du hasard. Les règlements ont été probablement inclus dans la conscience commune.* » Le représentant suédois de l'université d'Uppsala confirme que la motivation évolue souvent : « *Les lois ont également inspiré des employeurs pour agir contre la discrimination.* »

Le répondant du fabricant de panneau de Techni Panteloni considère que la directive a généralement contribué à l'amélioration des dernières années. Selon lui :

« *C'est un domaine d'évolution générale de notre société. C'est-à-dire que nous ne nous sentons plus isolés comme nation, nous appartenons désormais à une communauté européenne élargie... Les futures générations parleront de l'Europe et non de nations... Hercule et Theseus seront des héros pour l'Europe et plus uniquement pour les Grecs.* »

Là où les lois nationales contre la discrimination raciale ou ethnique ont précédé la directive sur l'égalité raciale, il est moins probable que la transposition ait entraîné un changement significatif. Toutefois, une connaissance de la directive est souvent bonne et, dans certains cas, une reconnaissance explicite de l'impact de la loi. Ainsi, au Royaume-Uni, le répondant de British Telecom (BT) pense que la directive sur l'égalité raciale a entraîné « *un changement marginal, en étendant la législation existante au Royaume-Uni. Elle n'a pas introduit de changement radical au Royaume-Uni.* » Mais il considère que la législation sur l'égalité raciale reste importante :

« *Elle a élargi la protection pour des employés. Il s'agit toujours d'une perspective individuelle. La manière de fonctionner dans ce pays dépend de la façon dont les individus exercent leurs droits et de leur volonté de faire un procès à l'employeur. Le mécanisme est présent, s'ils ont l'impression que c'est leur dernier recours.* »

En Slovaquie, le représentant du groupe multinational MOL soutient aussi la législation contre la discrimination, bien qu'elle n'ait pas beaucoup modifié le contexte judiciaire :

« *Nous avons une législation relativement bonne en matière de lutte contre la discrimination en Slovaquie bien avant que la directive de l'UE ait été mise en application. Par conséquent, l'adoption de la directive n'a pas exigé un changement considérable dans la législation du travail de notre pays.* »

Néanmoins le groupe MOL a développé son code d'éthique pour tenir compte de la directive sur l'égalité raciale. Sa deuxième édition vient d'être publiée et elle est distribuée à tous les employés. Son message est clair :

« Comme employé du groupe MOL, vous vous interdisez de discriminer quiconque en raison du sexe, de l'état civil, de l'âge, de l'origine ethnique, de la couleur, de la conviction politique, du handicap, de la religion ou de l'orientation sexuelle. »

Renforcement nécessaire des capacités

Quelques employeurs soutenant la directive considèrent que, avec le temps, les pratiques de leur pays rattraperont automatiquement les normes de l'UE. La Chambre de commerce et d'industrie bulgare (BCCI), une ancienne structure étatique, est maintenant une organisation patronale représentative au niveau national avec environ 10 000 petites et grandes entreprises affiliées. Conscient de la loi de protection contre la discrimination, le répondant est convaincu que :

« La législation antidiscriminatoire est absolument nécessaire sur le lieu de travail. Elle est mise en place et pratiquée dans toute l'Europe et les États-Unis. C'est une forme de protection de l'individu et... elle exprime une idée générale de la protection des droits de l'homme. »

En dépit de l'attitude positive envers la nouvelle législation, la Bulgarie rencontrait un problème en raison d'un manque d'expérience. La personne interrogée poursuit :

« Cependant, nous n'avons pas encore assez de recul quant à l'application de cette législation. Il est important d'accumuler de l'expérience et que les sanctions financières soient suffisantes. Il faut créer une forme d'historique de cette loi pour que chaque partie puisse l'appliquer. En Bulgarie, nous n'avons pas de traditions dans l'application de telles lois. Cependant, je suppose qu'avec le temps les choses entreront dans l'ordre et que la législation sera appliquée. »

La BCCI n'a pas organisé de formation pour ses adhérents sur la directive mais pense qu'il serait bien que chaque employeur présente, une fois par an, un résumé de ses politiques de ressources humaines en matière de lutte contre la discrimination et de droits des employés.

2.2.2. Impact limité ou aucun impact de la directive

Plusieurs représentants du milieu patronal interrogés, y compris certains parfaitement conscients de la loi, considèrent que la directive n'a fait aucune différence puisqu'ils appliquaient déjà des politiques contre le racisme. Le répondant autrichien de la compagnie multinationale de logistique TNT explique :

« L'exécution des directives pour TNT Autriche n'a rien changé en particulier dans la politique de la diversité et contre la discrimination de l'entreprise, car nous avons considéré la gestion de la diversité comme facteur principal de succès pour TNT depuis 1998. »

Selon le représentant d'une grande entreprise néerlandaise : « La nécessité d'une politique antidiscriminatoire pour la diversité nous est apparue évidente depuis 1988. La directive n'a pas vraiment changé cela. »

Dans plusieurs pays, il a été observé que le contexte national avait déjà interdit le racisme et que c'était suffisant. En Finlande, la Confédération finlandaise d'industries indique : « En effet, la discrimination était interdite sur le marché du travail avant la législation sur l'égalité. Ainsi, les employés, comme l'opinion publique, étaient parfaitement conscients que les employés ne pouvaient pas faire l'objet de discrimination pour des raisons ethniques. »

En Allemagne, une des principales organisations patronales représentant la totalité des industries et des services allemands, le BDA, avançait que l'article 3 de la Constitution allemande avait déjà proscrit toute forme de discrimination et qu'il n'était donc pas nécessaire d'en faire davantage. Au Danemark, le répondant du gouvernement local pensait également que la directive n'était pas nécessaire : « La Constitution danoise stipule qu'on ne doit pas discriminer en raison de la religion, des vues politiques ou de l'origine. »

Évolution du marché du travail

Plusieurs employeurs ont mentionné qu'une des principales raisons pour l'application de mesures contre la discrimination provient d'une logique commerciale, et cela expliquerait le manque d'impact de la directive sur le terrain. Les changements survenus dans le marché du travail impliquant une augmentation de l'immigration sont considérés comme les principaux incitatifs des politiques antidiscriminatoires. La migration de la dernière décennie a incité un grand nombre d'employeurs à adopter des politiques d'intégration pour décourager les attitudes xénophobes et les pratiques racistes au sein de leurs entreprises. Cette évaluation de la directive parmi les employeurs les plus sensibilisés est résumée par le répondant du gouvernement local danois : « Elle ne sert à rien. »

En outre, pour la Confédération finlandaise des industries, c'est l'immigration croissante et non l'adoption de la directive qui est responsable de la sensibilisation croissante aux droits des minorités ethniques à un traitement égal. L'instance patronale nationale de Finlande signale également que « la directive sur l'égalité raciale de l'UE et la loi sur l'égalité n'ont pas changé fondamentalement les politiques ou les pratiques du gouvernement central en matière d'emploi ».

Priorité aux compétences des employés

Selon la Fédération belge de la distribution (FEDIS) : « La loi n'a rien à voir : c'est le besoin de trouver le personnel adéquat qui incite à changer et à s'ouvrir à la diversité. » Pour l'entreprise RailGourmet à Bruxelles, il y a eu une « évolution naturelle vers la politique d'emploi multiculturel » depuis la création de l'entreprise en 1994.

Pour la Fédération de l'hôtellerie irlandaise également, « le premier moteur, c'est les forces du marché du travail et le fait qu'il nous faut du personnel ». C'est aussi l'opinion de la Confédération irlandaise des entreprises et du patronat : « Le changement de société est le plus important : les employeurs veulent généralement les meilleurs employés et ne veulent pas savoir d'où ils viennent. » En Irlande, la pénurie de main-d'œuvre qui a précédé la crise économique « a fait de la question raciale un faux problème ».

Quarante pour cent des 180 employés de Coco Mat, fabricant grec de meubles et de matelas, sont des travailleurs migrants ou issus de minorités ethniques. La principale usine est à Xanthi, une région où la minorité musulmane est importante. L'interlocuteur explique :

« La croissance de l'emploi n'était pas prévue, mais la société a reçu de nombreuses candidatures de la part de membres de la minorité. L'entreprise a pour principe de base de considérer les compétences et la formation reçue par les candidats plutôt que les caractéristiques extérieures telles que la couleur de peau, la race ou l'ethnie. »

De même, le viticulteur espagnol Torres, qui emploie des ouvriers de toute l'Europe ainsi que de nombreux pays d'Afrique du Nord et subsaharienne, indique que la directive pour l'égalité raciale n'a rien changé. L'interlocuteur explique :

« Nous sommes uniquement intéressés par les compétences des employés, nous ne regardons pas la race, la religion ni l'origine... et les procédures de lutte contre tout type de discrimination ont été mises en place grâce à la prise de conscience de ces questions par les employeurs. »

C'est aussi le sentiment exprimé par un interlocuteur du Gruppo Veronesi, sixième entreprise de transformation des aliments en Italie : « C'est en travaillant côte à côte que les employés de "races" différentes trouvent des solutions à leurs problèmes et résolvent leurs différences... indépendamment de toute législation. »

2.2.3. Réactions négatives à 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. Deux arguments principaux les sous-tendent :

- toute **réglementation** des attitudes et des comportements est **impossible** ;
- la directive est un **fardeau inutile** : elle impose aux entreprises des coûts et une bureaucratie supplémentaires.

L'impossibilité d'imposer des comportements antidiscriminatoires

De nombreux employeurs se montrent sceptiques, non quant à l'importance de traiter les personnes sur un pied d'égalité indépendamment de leurs origines ethniques, mais quant à l'efficacité d'une législation. L'Association danoise des autorités locales critique l'idée que les lois puissent modifier les comportements :

« Elles [la directive et les lois sur l'égalité raciale] sont basées sur l'idée naïve que la situation peut changer en appliquant une nouvelle loi... Je considère comme erronée l'impression qu'on peut légiférer en la matière... la législation ne résoudra pas ces problèmes. »

Cette objection politique à utiliser l'instrument juridique pour tenter d'influencer les comportements discriminatoires est reprise par plusieurs employeurs. L'Association danoise du bâtiment explique : « Il est difficile de régir la manière de recruter par des lois, et il n'en sortira rien de bon. Ces lois servent de signal, mais ne peuvent servir à régenter les personnes. »

L'interlocuteur des industries danoises élargit la critique : avec la crise économique et les licenciements massifs, les décisions rationnelles de garder les candidats les « plus qualifiés » sont dénaturées par la législation en matière de discrimination :

« Les sociétés ont souvent le sentiment qu'elles doivent choisir les moins qualifiés. Ainsi, la loi renforce la protection des employés concernés par les critères de protection, mais cela crée aussi une situation juridique vague et incertaine pour les entreprises et les personnes qui ne sont ni jeunes, ni âgées, ni blanches, etc. »

La Confédération patronale danoise ajoute :

« Les employeurs ne doivent s'intéresser qu'à une chose : recruter la main-d'œuvre la plus qualifiée. Il est donc vain de déclarer qu'il ne faut pas discriminer. Tout ce qui compte est de s'adjointre les meilleurs employés sur le marché du travail. »

L'interlocuteur de la Fédération finlandaise du commerce est inquiet du fait que les employeurs risquent de se sentir incités à conserver les travailleurs moins qualifiés parce qu'ils sont protégés par la directive : *« Il est possible que les Finlandais se disent "nous devons procéder aux licenciements collectifs, mais les immigrés peuvent garder leur emploi"... les employés de minorités ethniques sont très motivés lorsqu'ils ont un emploi, et il est très probable qu'ils invoquent la discrimination ethnique au travail. »*

Au Danemark, le représentant interrogé d'une association patronale, la DI, considère :

« Si l'on parle de race ou d'ethnie, je ne pense pas qu'elles [la directive et les lois] aient changé quoi que ce soit, car nous n'avons pas eu d'affaires ou d'enquêtes de la part des entreprises. »

L'interlocuteur de l'Association générale des employeurs (AWWN), organisation patronale générale des Pays-Bas, explique :

« Selon moi, elle n'a pas eu une grande influence sur le droit [à l'égalité des chances]. Et elle n'a pas changé le niveau de sensibilisation, car cela avait déjà changé il y a longtemps. Je ne crois pas qu'il subsiste en 2000 des employeurs qui trouvent normal de discriminer. Je ne pense pas que cela ait considérablement éveillé les consciences. »

Cette opinion, selon laquelle la discrimination n'est pas influencée par la loi, est exprimée par une association patronale belge opposée à la discrimination positive proposée par le Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. La Chambre de commerce et d'industrie de Bruxelles s'oppose à deux mesures envisagées par l'organisme pour l'égalité :

« Personne ne croit aux tests de recrutement ou aux curriculum vitae anonymes. C'est encore un rite. Ils ne changeront rien si la personne n'est pas déjà convaincue qu'il ne faut pas discriminer. »

En Allemagne particulièrement, la loi est critiquée avec virulence. Un interlocuteur d'une grande entreprise allemande de nettoyage indique :

« Ils veulent régler quelque chose qui ne peut pas l'être. Ils restreignent la liberté des personnes. Je ne pense pas qu'une telle loi soit nécessaire, car la discrimination est intrinsèque et ne peut être freinée par des lois. »

Raisons invoquées quant à l'inadéquation de la directive

La *Gesammetall* (Fédération des fédérations patronales de l'industrie métallurgique et électronique) l'une des organisations patronales les plus importantes, pense aussi que la directive est allée trop loin :

« Lorsque les employés se disputent et que des propos xénophobes sont échangés, je me demande pourquoi c'est l'employeur qui serait responsable ? Qu'y peut l'employeur ? Je pense que tenir les employeurs pour responsables de ce qui arrive entre les employés est une grossière erreur. »

L'interlocuteur d'une entreprise allemande de nettoyage explique que la loi ne peut s'appliquer :

« C'est une loi de dupes. Je ne dirai jamais : "Je ne veux pas de vous, car vous êtes Turc." Personne ne le ferait... Et vingt autres personnes avec le même profil sont candidats au poste. Naturellement, ils ne le savent pas. Naturellement, je ne vais pas le dire. Et ensuite je choisis celui que je préfère. Je ne crois pas qu'on puisse régler cela avec des lois. Je suis totalement opposé à cette loi, à tous ces types de lois. »

L'inutilité de la loi

Les chemins de fer allemands, *Deutsche Bahn*, rappellent : *« À notre avis, la loi n'était pas nécessaire. D'abord, parce que beaucoup a déjà été fait volontairement. Ensuite, parce que l'Allemagne est déjà trop réglementée. »* La *Gesammetall* est aussi assez explicite :

« Il n'était pas possible d'empêcher la loi, car la directive était déjà en place et devait être transposée. Donc vous ne pouviez pas dire non à la loi. Ce qu'on pouvait dire était : "Limitez-la le plus possible"... L'Allemagne, particulièrement sous son gouvernement rouge/vert, a tendance à appliquer plus que nécessaire... et nous disons : "Faites ce que l'Europe exige, mais pas plus." »

Les deux principales organisations patronales allemandes se disaient farouchement opposées au passage des lois sur l'égalité de traitement (y compris la directive sur l'égalité raciale) en 2006. La Confédération de l'industrie allemande (BDI) s'engage contre le racisme mais ne pense pas que légiférer est la bonne méthode. L'interlocuteur explique :

« Quand les médias ont largement repris l'affaire des étrangers chassés et battus, la BDI a organisé un événement contre la xénophobie et sur la nécessité d'améliorer les relations avec autrui. La participation a été forte. Mais on ne peut pas toujours refaire ces événements. Si vous le faites trop souvent, les gens se désintéressent. Mais ces méthodes sont, je crois, globalement meilleures que de légiférer. »

La Confédération des associations patronales allemandes (BDA) confirme : *« Nous avons tenté d'empêcher la loi. »* Cette opposition se devait en partie à ce qu'elle considérait comme une tentative du gouvernement de dépasser les critères minimaux de la directive. Mais il s'agissait aussi d'une forte opposition à l'article disposant que la charge de la preuve incombe à l'employeur. La BDA a vu son inquiétude confirmée dans ce qu'elle considère comme un abus de droit par :

« [...] les soi-disant "profiteurs AGG"³⁰. C'est-à-dire ceux qui saisissent l'occasion... lorsqu'un poste est proposé alors que leur profil ne correspond pas, ils se portent quand même candidats même s'ils ne sont pas intéressés par l'emploi. Cela afin que le tribunal leur attribue des indemnités. »

La Confédération patronale de Lettonie avance un argument semblable. Reconnaisant que les lois antidiscriminatoires ont sensiblement éveillé les consciences parmi les employés, le répondant suggère : *« Plus d'informations sur les discriminations suscite de nouveaux problèmes, et il semble qu'il y ait plus de discrimination. »* Toutefois, il s'agit ici plus probablement de la discrimination fondée sur le sexe plutôt que sur les autres formes de discrimination pour lesquelles la sensibilisation *« est comparativement faible »*.

L'interlocuteur de l'Association slovène de l'artisanat et des petites entreprises considère également que l'existence d'une loi spécifique antidiscriminatoire peut encourager *« le dépôt de plaintes de la part de travailleurs potentiellement de mauvaise foi »*. Un représentant d'une grande entreprise hongroise ayant intégré la directive dans ses propres pratiques partage cette inquiétude : *« Les instruments législatifs ne permettent pas de résoudre des problèmes sociaux complexes, au contraire, ils en créent de nouveaux. »*

L'idée que la directive accroît de manière directe ou indirecte les coûts pour l'employeur est aussi partagée par l'Association patronale des PME d'Irlande, bien que son représentant considère que la loi a renforcé la protection des employés. La société de formation des cadres italienne Fòrema prévient :

« [...] encourager les travailleurs migrants à soulever les questions de discrimination raciale peut avoir des conséquences imprévisibles : parfois utiles, parfois contre-productives. Pour conserver une certaine dynamique et répondre à certaines exigences – imposées par la loi – il faut gérer cela d'une certaine manière dans le cadre de la dynamique d'entreprise. »

En Allemagne, la Deutsche Bahn soumet une autre suggestion négative quant à l'impact possible des nouvelles lois sur l'égalité. Son représentant soutient que, d'après certaines recommandations légales reçues, les candidats au recrutement n'ayant pas été retenus ne se voyaient plus envoyer de justificatifs :

« Nous ne pouvons pas faire autrement, car toute personne encore à l'extérieur de la société n'est nullement empêchée d'intenter un procès. De ce fait, je pense qu'un grand nombre de procès pourraient être intentés. »

2.2.4. Ignorance et absence de sensibilisation à la directive

Les opinions des employeurs quant à l'impact de la directive doivent également être situées dans le contexte d'une ignorance considérable de son existence. Cette méconnaissance pourrait s'expliquer par le fait que, dans quelques pays, la directive est relativement récente ou par l'existence d'une économie informelle structurée autour de la segmentation raciale et ethnique, ou encore, par les deux facteurs à la fois. Plusieurs employeurs ne comprenaient pas l'intérêt d'une directive sur la question, persuadés qu'ils étaient qu'une telle discrimination au travail n'existait pas dans leur pays.

L'interlocuteur de l'aéroport d'Athènes considère que la directive est encore très méconnue en Grèce. Un interlocuteur italien du département de formation de l'Union des industriels de la région fortement industrialisée de Padoue commente :

« Cette loi n'est pas encore bien connue. Un grand nombre de personnes en connaît l'existence, mais ensuite... nous n'avons aucune information particulière de la part d'un conseil l'ayant véritablement étudiée en détail. La prise de conscience se fait, mais reste très informelle. »

En Hongrie, le répondant de la Fédération nationale des coopératives des consommateurs, une organisation

³⁰ AGG (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) désigne la loi allemande pour l'égalité de traitement du 16 août 2006.

patronale reconnue au niveau national, affirme : « *Les gens ne connaissent absolument pas les lois antidiscriminatoires.* » C'était également le point de vue de la Fédération nationale hongroise des artisans, autre organisation patronale reconnue, comme l'indique son représentant : « *Évidemment, on ne connaît pas les lois sur la discrimination.* »

La personne représentant une société de consultants italienne, appartenant à l'Association hôtelière Trentino, relie la méconnaissance des droits chez les employés du secteur hôtelier et touristique de la région au secteur et à la nature saisonnière de l'emploi : « *À mon avis, aucun changement n'est intervenu pour les employés ; le fait d'être saisonnier implique qu'ils ignorent – et donc n'exigent pas – leurs droits.* » Une autre société italienne, le marbrier Marmi Santa Margherita, confirme que ses employés d'origine étrangère ont démontré également qu'ils méconnaissent la protection contre la discrimination ethnique : « *Je pense que les employés étrangers ont peu de connaissance de cette directive en particulier. Il est beaucoup plus probable qu'ils connaissent la législation sur l'immigration sous la forme du "Testo unico", le "Bossi-Fini" »³¹.*

L'Union des entreprises luxembourgeoises fournit une autre explication quant à l'absence d'impact de la directive. Dans son cas, elle pense que la population du Luxembourg est habituée à travailler avec des étrangers. Un interlocuteur explique que « *la gestion de la diversité est un peu exotique. Ce n'est vraiment pas la préoccupation du moment* ». Un autre représentant relève le point de vue plutôt commun selon lequel l'égalité entre les femmes et les hommes serait un objectif plus accessible : « *Nous sommes moins actifs dans la lutte contre la discrimination que dans celle pour l'égalité des chances. En tant qu'organisation patronale, nous considérons ce problème de manière plus positive.* » L'Union des entreprises luxembourgeoises a donc soutenu, dans le cadre du programme Progress financé par l'UE, un projet pilote pour sensibiliser les entreprises en les récompensant d'un label de « responsabilité sociale » basé sur trois critères : les relations de travail, l'égalité des chances professionnelles, la gouvernance et l'environnement. Une conférence permettra de lancer ce label en 2010.

La Confédération portugaise du commerce et des services ajoute un autre argument pour expliquer l'absence d'impact de la directive. Son représentant distingue l'économie conforme à la législation de celle qui ne l'est pas, suggérant que la loi contre la discrimination n'a jamais pénétré l'économie informelle :

« *La majorité des entreprises qui ne se conforment pas à la loi concernant des travailleurs issus de minorités sont celles qui pratiquent une "forme d'esclavage". Elles ne s'acquittent pas de leurs impôts, de la sécurité sociale et ainsi de suite. Il s'agit certes d'une minorité, mais elles font des bénéfices supérieurs à ceux des autres sociétés.* »

Le représentant interrogé de l'Agence roumaine pour l'emploi, Strametz, explique que « *le niveau de connaissance du public était très bas, particulièrement parmi les membres issus de minorités ou les migrants. De manière générale, les personnes ne bénéficient pas des règles de la directive sur l'égalité raciale* ». Globalement, la situation en Roumanie est telle que « *l'application de la législation antidiscriminatoire n'a mené à aucune amélioration significative des conditions du marché du travail, étant donné la rareté des campagnes d'information visant à la faire connaître* ».

Déni du problème

La négation du problème de discrimination revêt de nombreuses formes. L'une d'elles consiste à dire que c'est incompatible avec une bonne gestion d'entreprise. Le représentant interrogé du patronat roumain affirme abruptement : « *Globalement, je ne pense pas qu'il existe de problèmes raciaux en Roumanie.* » Reprenant les propos d'un employeur allemand cité précédemment, il explique : « *Les employeurs ont le sens pratique et s'occupent du bien-être de leur société, ce qui fait qu'ils ne peuvent pas discriminer. La discrimination va à l'encontre de leurs intérêts.* »

Une autre forme de déni consiste à dire que les travailleurs de minorités étant prêts à accepter les conditions existantes, cela démontre l'absence de discrimination raciale ou ethnique. Selon l'Union d'initiative économique, une organisation patronale bulgare représentative au plan national avec près de 4 000 membres et 2 100 PME adhérentes : « *Les employés provenant de minorités... ne se sentent pas opprimés ni discriminés.* » Le représentant interrogé explique qu'un ouvrier du bâtiment provenant d'une population minoritaire penserait qu'il vaut mieux que les conditions de santé et de sécurité sur un site de construction restent mauvaises pour autant que son emploi soit protégé – car personne d'autre ne voudrait travailler dans de telles conditions.

Cette hypothèse, selon laquelle la discrimination est acceptée délibérément, est remise en cause par une interlocutrice de la République tchèque qui travaille pour l'autorité régionale de Ústí. Selon elle, « *les discriminés eux-mêmes ne savent pas qu'ils en sont l'objet* », mais elle explique qu'ils « *considèrent comme normal le comportement de la majorité de la société [à leur égard]* ».

³¹ La loi 40/98, intitulée *Testo unico sull'immigrazione*, de 1998 est la première loi italienne fondamentale sur l'immigration ; elle a institué les centres de détention administrative. La loi 189/2002 ou *Bossi-Fini* associe le droit de résider en Italie à l'existence d'un contrat de travail, d'un permis de séjour et d'un logement.

Une autre forme de déni réside dans l'affirmation que le pays ne connaît aucune discrimination raciale ou ethnique. La Chambre de commerce et d'industrie de Chypre, par exemple, a été informée de la directive par des organisations européennes auxquelles elle est affiliée, telles que l'UEAPME. Son représentant reconnaît : « *L'UE-15 est beaucoup plus active et développée dans ce domaine.* » Pourtant, malgré les rapports dénonçant les conditions de travail considérablement moins bonnes à Chypre pour les employés migrants que pour les Chypriotes, il affirme : « *Actuellement, tous les étrangers bénéficient de l'égalité de droits avec les Chypriotes, et les employeurs appliquent l'égalité de traitement.* »

Pas ici

Dans certains cas, le déni par l'employeur semble provenir d'un sentiment de fierté nationale. Faisant écho aux propos d'un marbrier italien, « *la non-discrimination fait partie de l'ADN de l'entreprise* », la Chambre de commerce lettone indique :

« *L'Allemagne a peut-être connu des problèmes historiquement – notamment avec la question des juifs. Mais, en Lettonie, nous n'avons rien connu de tel. La discrimination ethnique n'est pas un problème et ne l'a jamais été ici. Jamais ! Si vous entendez parler de cela dans la presse ou ailleurs, c'est plutôt l'opinion de quelques-uns. Cela pourrait être un problème dans les autobus, les trams, les parcs de la ville, mais pas dans les affaires. Il n'y a rien à améliorer parce que la situation est correcte. Elle ne peut qu'empirer si elle est remise en question.* »

La Chambre de commerce et de l'industrie de la Slovénie, une des principales organisations patronales représentant les autres chambres et comptant 140 000 employés, considère que si la discrimination existait dans l'emploi, c'était à cause de « *l'ignorance ou de l'intolérance de certains individus* ». En général, cela ne se produit pas et les nouvelles lois antidiscriminatoires n'ont eu aucun impact car, de toute façon, l'interdiction de la discrimination figure dans la constitution slovène de 1991 en tant que « droit de l'homme ».

Dans plusieurs pays, la question de la discrimination raciale était considérée comme une très faible priorité et, dès lors, on ne pouvait s'attendre à ce que les employeurs y réagissent. Le représentant interrogé de la Confédération patronale hongroise, une filiale de BusinessEurope et principale organisation des employeurs

en Hongrie, dit clairement : « *L'opinion des employeurs hongrois est immuable. Pour eux, ce n'est pas une question prioritaire.* » La Confédération a fait connaître par courriel la nouvelle législation, mais n'a tenu aucune conférence ni diffusé de document particulier sur le sujet.

Le déni des préjugés

Le représentant de l'Union bulgare d'initiative économique est prêt à admettre que l'absence de changement depuis la transposition démontre la survivance de tendances xénophobes :

« *La Bulgarie est un pays étrange, avec de nombreux préjugés. L'idée d'une "tolérance bulgare" est un mythe. Mais les gens l'ont internalisé. Ils ne font que rarement surface et les choses restent tacites – par exemple, on peut être licencié pour "défaut de qualification" [au lieu de préjugés].* »

Discrimination ethnique à l'égard des Roms

Il est difficile d'établir avec exactitude le nombre précis de Roms vivant sur le territoire de l'Union européenne³². Les pays qui comptent la plus grande proportion de Roms dans leur population se trouvent surtout en Europe centrale et orientale. Comme le souligne la FRA dans ses rapports, les Roms sont le groupe minoritaire le plus discriminé. Ils sont les plus défavorisés dans tous les domaines de la vie sociale, allant de l'éducation au logement et à l'accès aux soins de santé³³.

L'association patronale polonaise Lewiatan rapporte : « *Il n'y aurait aucun problème à employer un Bulgare, mais il n'en va pas de même pour un Roumain, car, en Pologne, on les associe aux bohémiens roumains qui mendient dans les rues.* »

Selon une ONG lituanienne, une des conséquences de cette négligence à l'égard des Roms est que la directive sur l'égalité raciale n'a pas été employée comme elle aurait dû l'être : « *Pour les Roms qui craignent les gouvernements, comme "le Gouvernement", et l'État, comme étant "l'État", et qui considèrent tout et tout le monde comme "un policier", les choses sont particulièrement difficiles.* »

³² FRA (2009), *La situation des citoyens de l'UE d'origine rom, qui se déplacent et émigrent dans d'autres États membres.*

³³ FRA (2009), *EU-MIDIS – Données en bref, rapport n° 1, Les Roms.*

Les préjugés ouverts contre les Roms sont exprimés par un employeur qui pense ainsi : « *Le problème en Lituanie concerne "l'espèce Rom" comme nous les appelons ici. Ils ne veulent simplement pas travailler ; ils ne veulent pas travailler ; ils ne veulent pas apprendre ; ils ne veulent pas respecter les lois du pays.* »

Dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale, il est considéré comme naturel que les Roms aient un statut différent. Cela rend difficile l'identification de la discrimination ethnique envers les Roms, et ce malgré la directive. La Chambre de commerce et d'industrie bulgare décrit l'ensemble des facteurs qui forgent leur opinion :

« Les facteurs qui contribuent à la discrimination raciale ou ethnique sont liés probablement à notre identité nationale, à l'histoire de la démocratie, aux formes de gouvernement. C'est dû au fait que nous étions un système fermé pendant une longue période durant laquelle les formes de protections individuelles étaient exclues. »

2.3. Résultats pratiques

Quelles politiques et pratiques tangibles ont été adoptées par les employeurs du fait de la directive sur l'égalité raciale ? Les principales actions ont été menées dans le domaine de l'information, de la formation, des codes de conduite et des formes de gestion de la diversité, y compris parfois des initiatives de recrutement positif. De nombreuses personnes interrogées indiquent que leurs entreprises ont réagi directement à la nouvelle législation, tandis que d'autres parlent de démarches entreprises pour lutter contre la discrimination raciale, ethnique, et souvent d'autres formes de discrimination, sans indiquer s'il s'agissait d'une conséquence directe de la directive.

Résultats directs

De nombreuses organisations patronales ont réagi directement à la directive transposée dans leur législation nationale, en envoyant des informations détaillées à leurs membres. En Finlande, en 2004, la Commission pour les employeurs des administrations locales, responsable des accords collectifs concernant 428 000 employés municipaux, a envoyé une charte générale à tous ses employés pour décrire la loi en détail et expliquer comment chaque autorité locale doit mettre en place un plan d'égalité. En Autriche, TNT a mené une évaluation sur l'égalité pour vérifier la conformité de ses propres procédures avec la loi sur l'égalité de traitement.

Chez EDF Energy au Royaume-Uni, l'alerte sur la nécessité de prendre au sérieux la non-discrimination émane des appels d'offres des marchés publics. Dans ce cas, en tant qu'entreprise du secteur privé, EDF Energy n'est pas contrainte par la législation britannique à une obligation d'égalité. Pourtant l'interlocuteur considère que la production d'un document « *de conformité au contrat d'égalité* » se doit surtout à l'obtention d'un grand contrat auprès de l'autorité de développement olympique (ODA) :

« Le contrat ODA influence considérablement les pratiques et la culture sociales de l'entreprise, car celle-ci doit définir et contrôler toutes les tendances d'égalité pour ses propres employés comme pour les sous-traitants... Une des conséquences est que l'équipe chargée de l'égalité et de la diversité sur le terrain est plus importante et est dotée de plus de ressources que l'équipe du siège qui couvre tout le reste du pays. »

La directive contribue ainsi directement à un contexte où la discrimination est vue comme un obstacle aux bonnes relations commerciales. Le représentant de Royal Mail au Royaume-Uni affirme qu'ils vont « *lancer une politique de diversité des fournisseurs éthiques. C'est très nouveau, c'est à la pointe* ». Cela impliquerait que l'entreprise examine les pratiques de ses fournisseurs pour assurer la parfaite conformité à la loi antidiscriminatoire.

Programmes de formation

Les nouveaux programmes de formation ou ceux ayant été améliorés sont une des principales conséquences de la directive. Ainsi, le conseil municipal d'Upsal, en Suède, a lancé en 2003 pour ses cadres une formation facultative d'une journée sur la diversité, laquelle est devenue obligatoire par la suite. La Confédération patronale danoise (DA) inclut la nouvelle législation dans ses programmes réguliers de formation et d'enseignement, sans toutefois développer de programme spécial. Une politique similaire incluant la nouvelle loi d'égalité dans le cursus existant a été adoptée par la Confédération finlandaise d'industries (EK), bien que le Bureau national patronal finlandais (VMTL) et la Confédération des industries du bâtiment (RT) aient organisé des sessions de formation spécifiques.

À l'hôpital d'Upsal, en Suède, un programme d'information et de formation a été mis en place et consiste à présenter des textes et des films portant sur des cas réels signalés au médiateur de l'hôpital. Ceux-ci font l'objet d'études et de débats au sein du personnel.

La formation organisée en réponse à la directive de Gesamtmetall est centrée sur la charge de la preuve pour discrimination : « *Un des objectifs de notre formation*

consiste à éviter le problème : comment éviter de commettre une discrimination, car on ne peut jamais prouver l'inverse. »
Les chemins de fer allemands (Deutsche Bahn) ont publié la loi sur leur site intranet et développé un programme d'apprentissage en ligne. L'interlocuteur de Deutsche Bahn souligne : « *Nous étions conscients du besoin d'informer : en quoi cette nouvelle loi est différente ? Que faut-il y noter ? Mais, en même temps, nous essayions de traiter les peurs. »*

L'Association patronale générale des Pays-Bas, AWWN, a produit également une quantité de documents et une mise à jour sur la politique de diversité et a participé en 2009 à la journée sur l'égalité salariale sous les auspices de VNO-NCW, la principale confédération patronale. Toutefois, bien qu'offrant un cours de formation sur « l'égalité de traitement des ouvriers » à ses membres, elle n'a reçu aucune demande depuis quatre ans.

Codes de conduite

En raison du changement de la charge de la preuve, certaines sociétés ont adopté un code de conduite. Un exemple est donné par une multinationale néerlandaise, avec une référence directe au nouveau cadre juridique dans son *Code global de conduite et d'éthique* :

« La discrimination illégale et le harcèlement sont interdits. Les décisions de recrutement, d'emploi, de promotion et de licenciement sont prises selon des critères objectifs et non discriminatoires. »

De nouvelles procédures de plaintes confidentielles ont également été introduites par plusieurs employeurs. Selon un autre employeur néerlandais :

« Si la procédure de plaintes est bien appliquée, beaucoup de problèmes peuvent se résoudre, et cela évite, par exemple, de passer devant la commission d'égalité de traitement (CGB) ou le tribunal. La société ne souhaite pas de mauvaise publicité et préfère résoudre les plaintes concernant la discrimination ou d'autres problèmes en suivant la procédure interne. »

La fédération patronale belge de la distribution a introduit deux nouvelles clauses dans son code d'éthique : l'une concernant la discrimination contre les clients et l'autre interdisant les attitudes discriminatoires dans l'entreprise. « *En particulier pour le recrutement, l'évaluation et la promotion qui doivent reposer sur les qualités et les résultats individuels, à l'exclusion de toute considération sur la nationalité, la race, la religion, le sexe, la situation civile, etc. »*

Shell Autriche explique que le code de conduite de la société mère comprend des orientations pour lutter contre le harcèlement et la discrimination et que les taux

de participation aux formations, y compris sur le plan juridique, étaient élevés avec l'entrée en vigueur des lois sur l'égalité. Plusieurs points de contact mis à la disposition du personnel permettent de soulever des problèmes de discrimination, éventuellement de manière anonyme.

US Steel Košice a accueilli la nouvelle loi slovaque en adoptant un code de conduite d'éthique des affaires en juin 2004. Celui-ci interdit toute forme de discrimination basée sur « *la race, la couleur, la citoyenneté et l'origine nationale* ». Bien que les employés puissent ainsi appeler un numéro de téléphone indépendant et anonyme pour déclarer des violations du code, aucune plainte pour discrimination raciale ou ethnique n'a encore été déposée. En 2008, US Steel Košice a organisé plusieurs cours de formation sur la diversité pour 120 directeurs et inclut une clause sur l'origine raciale et ethnique dans son accord collectif de trois ans négocié avec les syndicats.

Politiques des entreprises en matière de diversité

Plusieurs employeurs « plus conscients » annoncent la création de postes de « gestion de la diversité ». Dans une grande compagnie néerlandaise, un des résultats de la directive est que « *le coordinateur de la diversité informe régulièrement tous les directeurs sur les questions de diversité et travaille en étroite collaboration avec le comité d'entreprise et, le cas échéant, lance des projets spéciaux* ». Ces questions incluent des recherches pour comprendre pourquoi certains employés ne semblent pas faire de progrès dans l'entreprise et tirer des conclusions sur la nécessité d'un mentorat ou d'une formation interne. Certes, la formation sur la discrimination n'a pas démarré avec la directive, mais cette dernière a incité la société à « *multiplier les efforts en matière de formation sur les questions de discrimination et de diversité* ».

S'engager pour la diversité n'est pas toujours synonyme de son exécution complète. Ainsi, Carrefour Belgique a signé une charte de la diversité en 2006 « *à grand renfort de publicité* », mais ce n'est que deux ans plus tard que l'entreprise a nommé un responsable de son suivi. L'interlocuteur rappelle que même maintenant « *un réel changement d'attitudes doit encore se produire dans l'entreprise... nous avons tellement l'habitude de travailler suivant la tradition BBB (bleu, blanc, belge³⁴) et de ne pas la remettre en question, qu'il faut désormais ouvrir de nouveaux horizons* ». Persuader les supérieurs hiérarchiques de recruter des femmes qui portent le foulard en se fondant uniquement sur leurs compétences n'est toujours pas facile, bien que « *les choses s'améliorent en général* ».

³⁴ « Bleu, blanc, belge » est le nom de la race bovine la plus connue dans le pays ; dans le domaine du recrutement, « BBB » est un indicateur désignant un « ressortissant belge blanc ».

Les chemins de fer allemands (*Deutsche Bahn*) emploient 240 000 personnes dans le monde, et 180 000 en Allemagne, dont 10 000 sont d'origine étrangère et non-naturalisées. Ils ont signé la charte de la diversité lancée par le gouvernement et quatre sociétés privées en 2006 (l'année de la loi sur l'égalité de traitement) et qui réunit désormais 500 signataires. Deutsche Bahn la considère comme une démarche alternative et non additionnelle à la directive sur l'égalité raciale :

« La charte est une reconnaissance positive. Contrairement à l'AGG (législation sur l'égalité) qui est contraignante, ici, vous pouvez documenter les choses de manière positive, le but étant d'améliorer la diversité et l'intégration dans les entreprises... Les mesures librement consenties et positives sont très opérantes. »

Mesures positives

Plusieurs récits indiquent que des employeurs suivent la directive en s'attaquant résolument à la discrimination. Au Danemark, la Confédération patronale (DA) soutient un programme conjoint « d'emplois d'intégration » coordonné par le gouvernement local danois (KL) et la confédération syndicale LO. Dans ce projet, des employés provenant de minorités sont recrutés à temps plein à des postes du secteur public avec la condition de consacrer un cinquième de leur temps à l'amélioration de leurs qualifications.

En Slovaquie, juste avant la transposition de la nouvelle loi en 2002, US Steel Košice a lancé un projet pour le recrutement de Roms issus du village le plus proche, Velká Ida. Son maire a joué un rôle important dans la présélection des chômeurs de longue durée et, en 2009, près de 100 des 150 employés Roms étaient encore en poste.

La multinationale suédoise Skanska a lancé sa « politique d'égalité de traitement » en 2003, l'année même où a été votée la loi contre la discrimination en Suède. Son originalité consiste en la mise en place d'objectifs concrets chaque année, et la société considère comme cruciale « l'intégration systématique de la lutte contre la discrimination dans la vie ordinaire de l'entreprise ». Le plan d'action de Skanska inclut des listes de contrôle et des procédures claires sur la marche à suivre pour les personnes qui se sentiraient l'objet de discrimination.

En Autriche, la société TNT a commencé à proposer des cours du soir gratuits de langue allemande. Elle réalise également un sondage annuel auprès des employés, qui inclut désormais des questions sur le sexe et l'ethnicité parmi les 25 nationalités différentes qu'elle emploie. Cela lui permet de gérer très clairement toutes les questions de discrimination et d'encourager une ambiance multiculturelle de tolérance au travail, grâce à des menus sans porc à la

cantine et des salles de prières réservées aux musulmans. À l'aéroport d'Heathrow, au Royaume-Uni, les employés de Royal Mail ont été conviés à un groupe autonome DRAW (Dignity and Respect at Work) afin de développer leurs propres solutions aux problèmes d'absentéisme dus aux demandes de congés pour d'importantes fêtes non chrétiennes telles que le festival Aid el-fitr, qui marque la fin du ramadan.

La surveillance des questions ethniques en collectant, conservant et analysant des données sur l'origine ethnique des personnes n'est pas une nouveauté au Royaume-Uni. Ainsi, les pompiers de Londres savent que les personnes noires et issues de minorités ethniques représentent 11 % de leur personnel d'exécution et 28 % du personnel de maîtrise (sur 7 000 employés). Mobilisés par la nécessité de lutter contre la discrimination raciale, leur objectif est d'atteindre 35 % d'ici à 2013, afin de refléter le profil de la population londonienne. L'interlocuteur indique que la plupart des travailleurs noirs et issus de minorités sont au plus bas dans la hiérarchie professionnelle, tandis que les travailleurs blancs sont les mieux placés dans les listes de recrutement. L'employeur répond donc à ces problèmes en organisant des ateliers pour les candidats et encourage son personnel à faire connaître les opportunités d'emploi offertes.

Le recrutement des personnes issues de minorités ethniques en question

British Telecom (BT), au Royaume-Uni, a organisé une campagne de recrutement réussie en 2007 : « Reconnaissant que notre clientèle est de plus en plus diverse et voulant refléter la mixité de notre population, nous cherchons à cibler les minorités ethniques et les femmes. » L'interlocuteur explique que cela a signifié « un changement des critères d'évaluation des candidats – en mettant l'accent sur les compétences génériques telles que l'empathie vis-à-vis du client, la communication et la personnalité, et moins sur les qualifications formelles ». BT est une multinationale disposant d'un forum sur l'égalité et la diversité qui montre l'exemple :

« Il est suivi par des représentants seniors de chaque activité et par les chefs de toutes les instances de diversité qui fixent l'ordre du jour. Ils agissent comme des jeux de rôles, en tant qu'exemples au sens le plus juste, et comme ambassadeurs de la diversité dans toute l'entreprise. Nous communiquons également avec toutes les populations dans l'entreprise. »

L'interlocuteur poursuit : « En matière raciale, l'entreprise dispose d'un réseau de minorités ethniques (salariés noirs) et un réseau asiatique, ainsi que de certains réseaux religieux spécifiques, notamment musulman, qui correspondent souvent à la race. »

Ces exemples d'employeurs sensibilisés, qui tentent de s'inspirer et de dépasser le cadre légal fourni par la directive sur l'égalité raciale et de lutter contre la discrimination indirecte par l'action positive, démontrent ce qui est possible lorsque les volontés politique et managériale sont au rendez-vous.

Résultats indirects

Certains employeurs expliquent qu'ils ont amélioré leurs politiques et leurs pratiques sur la discrimination raciale et ethnique depuis 2003, date de la mise en œuvre de la directive sur l'égalité raciale, mais ils ne les ont pas directement liées à la nouvelle loi. Cette absence d'un lien explicite peut, dans certains cas, refléter une continuité claire de la politique d'avant la directive. Ces exemples sont exclus de ce rapport, bien qu'ils aient manifestement aidé à créer une meilleure culture de la « relation à l'autre » qu'on retrouve dans plusieurs pays. Dans d'autres cas, la prise de conscience de la nécessité de lutter contre la discrimination pour des raisons commerciales et de légalité démontre

que la directive a joué un rôle en encourageant ou en permettant l'émergence de politiques spécifiques. Ce sont les résultats indirects de la directive cités ici en exemples.

Refléter la clientèle locale parmi son propre personnel est devenu une norme habituelle des nombreuses stratégies commerciales, en particulier dans des secteurs en contact avec les clients tels que la distribution. La Fédération belge de la distribution a vu récemment un intérêt commercial clair dans la diversité. L'Association patronale du commerce et de l'industrie de Bruxelles a accueilli favorablement la création de directeurs de la diversité payés par la Région Bruxelles-Capitale et mis à la disposition des entreprises :

« L'avantage est que ces personnes se consacrent entièrement à la diversité, alors que nous ne le pourrions pas seuls ; l'inconvénient est qu'ils ne sont pas en lien étroit avec le monde de l'entreprise. »

Un employeur des Pays-Bas reconnaît qu'il est désormais crucial « d'intégrer la diversité dans l'image de marque ». C'était essentiel pour attirer des clients et permettre à ses employés de se développer dans l'organisation. Tesco, au Royaume-Uni, avait également développé de nouvelles politiques ces cinq dernières années :

« Nous cherchons à attirer et à employer les personnes les plus douées. C'est une activité où la compétence est fondamentale. Nous reconnaissons qu'il existe des personnes douées dans tous les secteurs. Il existe un lien direct entre ces talents et notre bilan. Comment les personnes peuvent-elles réaliser leur plein potentiel ? »

Le passage sémantique de l'idée de « lutter contre les discriminations » à celle de « la mise en application des politiques de diversité » a été considéré comme très positif par la Fédération belge du secteur des finances, dont les membres emploient 0,7 % de personnel originaire de pays extérieurs à l'UE. Son interlocuteur explique cela par la terminologie employée : au lieu de « nous nous sentons accusés », nous pouvons nous sentir « passionnés » sur le sujet de la diversité.

L'interlocuteur du patronat finlandais du secteur public apporte la preuve qu'une définition étroite de la diversité est partagée par quelques employeurs ; il suggère que la discrimination raciale pourrait être combattue en mettant en application ce qui pourrait être considéré comme un symbole : « Nous devrions avoir une directive selon laquelle au moins un ouvrier issu de minorités ethniques devrait être employé sur chaque site. Naturellement, c'est idéaliste. »

La Confédération patronale irlandaise favorise la diversité en cherchant à établir des relations de mentorat entre les

entreprises les plus avancées et celles qui le sont moins. La Fédération irlandaise d'hôtellerie a monté « un programme de récompense de la diversité » pour encourager des pratiques encourageantes dans « le recrutement, la formation et la promotion ». La plus grande organisation patronale française, le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) a également commencé à encourager ses organismes régionaux locaux à développer la diversité parmi ses membres pour des raisons éthiques et économiques.

Au-delà de la diversité

La Confédération des PME d'Île-de-France compte un grand nombre d'affiliés ayant des employés issus des minorités ethniques. La diversité à laquelle elle s'engage comprend « la lutte contre la discrimination, et en particulier celle fondée sur la "race" ». L'interlocuteur de la CGPME considère qu'il est important d'aller au-delà du slogan "diversité" pour entamer des actions locales durables en matière de recrutement, de formation et de sensibilisation. Il explique :

« Les gens sont de plus en plus ouverts. Mais ce qui m'inquiète, c'est "l'alibi de diversité". Il consiste à recruter un Noir dans un secteur pour prétendre à la diversité. Mais combien l'ensemble des secteurs compte-t-il de Noirs ? »

Dans le cas autrichien de l'administration de la ville de Vienne, un changement de politique est intervenu en 2004, à la suite de la directive, bien que les personnes interrogées n'y voient pas de lien. La nouvelle politique a ajouté la « diversité » à la politique précédente « d'intégration ». Un département pour « l'intégration et la diversité » a été créé « pour tenir compte de la diversité de la population viennoise... pour apprécier et s'ajuster à ces changements... et pour représenter la population entière dans les structures administratives ». La nouvelle politique ne cherche pas à être perçue comme imposée par le haut et elle est sensible à la crainte de la concurrence parmi

« ceux qui sont déjà en position privilégiée et qui ont peut-être également vécu une carrière difficile... On risque toujours des aléas au niveau social, avec une crainte de perdre. Ce que nous recherchons, c'est de faire comprendre que tout le monde bénéficiera à terme de la diversité dans l'administration de la ville de Vienne ».

En Hongrie une très grande entreprise de logistique n'emploie que quelques Roms, mais la moitié des employés sont des femmes. Après la transposition de la directive en 2004, elle a

mis en place « un plan d'égalité des chances » et remis un code de conduite à chaque employé. Cette politique s'inscrit dans les programmes de formation pour les cadres et les nouveaux employés. En 2007 et 2008, les unités de la société ont concouru pour les meilleures pratiques en matière d'égalité des chances, mais aucune ne concernait la discrimination raciale ou ethnique. L'interlocuteur est convaincu : « Si la discrimination raciale ou ethnique émergeait au sein de l'entreprise, les cadres supérieurs réagiraient très sévèrement. »

Souligner l'importance des pratiques antidiscriminatoires en promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes est également la voie suivie par Shell Hongrie, une autre multinationale qui investit en interne. Elle a suivi l'exemple de sa maison-mère britannico-néerlandaise et a présenté, en 2002, une politique d'égalité des chances et un code de conduite sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la langue et la religion ainsi que de la discrimination raciale et ethnique avant même que la loi hongroise n'ait été adoptée. Le représentant de l'entreprise pense que Shell est en avance sur la législation et que la transposition de la directive n'a rien changé. Néanmoins, en 2008, la société a commencé à traiter les problèmes des Roms et a accordé une bourse à un étudiant rom. Elle essaie également d'influencer les franchisés de ses stations-service pour qu'ils adoptent des mesures fortes d'action positive. Selon le répondant, la compagnie veut s'assurer que :

« la composition des employés aux nouveaux postes d'essence devrait refléter la mixité ethnique de la population locale... Les préjugés sont profondément enracinés dans les esprits. Pour une solution à long terme, les Roms devraient avoir des opportunités, une instruction appropriée et être représentés dans l'emploi. Même un système de quota serait utile dans l'enseignement. Il est nécessaire de bouleverser également la politique d'assistance sociale et d'emploi pour améliorer la situation ».

Dans plusieurs États membres d'Europe centrale et orientale, un modèle se dessine dans lequel les représentants de multinationales établies sur place semblent plus sensibles à la discrimination raciale et ethnique que beaucoup de sociétés nationales. Mais ce n'est pas toujours le cas. Un employeur bulgare, le représentant d'une société de taxi de Sofia comptant environ 300 à 400 conducteurs roms sur un total de 1 500 à 1 600, décrit son expérience :

« Nous sommes la seule compagnie de taxi avec un tel nombre de conducteurs roms et nous n'avons aucun conflit... nous avons également des employés d'origine rom au dispatching, et l'une d'entre eux contrôle la division bulgare avec les conducteurs bulgares. »

La compagnie envisage également de faire revêtir un uniforme à tous les conducteurs et de former certains conducteurs roms pour guider les touristes dans les quartiers roms de la ville.

En 2007, le chimiste et fabricant de caoutchouc tchèque Gumotex s'est vu récompensé du prix de l'entreprise pro-ethnique par l'ONG « Rom IQ ». Pour cela, l'entreprise a fait l'objet d'une évaluation approfondie de ses politiques de ressources humaines, de son système de salaire et de conventions collectives, et des entretiens avec les ouvriers de tous les groupes ethniques ont été menés. Ce programme a été établi après le début des discussions sur la transposition de la directive.

La confédération patronale hongroise (MGYOSZ) met toutefois en garde : le représentant a participé au programme financé par EQUAL sur la formation professionnelle pour les Roms après la transposition de la directive, mais *« quand les subventions ont pris fin, dit-il, les participants Roms n'ont pas eu d'emploi stable en entreprise »*.

3 Sensibilisation et réactions des syndicats

Les syndicats sont avant tout une force réactive. Constitués de salariés qui se sont regroupés volontairement pour exprimer plus efficacement les opinions collectives sur leurs droits et conditions d'emploi, ils sont davantage dans la réaction au changement qu'à son initiative. Rarement présents dans une grande majorité de petites entreprises, ils ont aussi perdu des membres dans beaucoup de grandes sociétés européennes au cours des vingt dernières années. La densité des syndicats est plus élevée dans l'UE-15, tandis que les organisations syndicales d'Europe centrale et orientale redécouvrent encore le rôle qu'elles peuvent jouer pour faire entendre la voix des salariés indépendamment des employeurs.

Les rapports nationaux publiés sur le site internet de la FRA qui accompagnent ce rapport décrivent les systèmes de relations sociales spécifiques et les rôles des syndicats dans les États membres. Il apparaît clairement que, dans la plupart des cas, les syndicats ont peu de marge de manœuvre pour répondre aux réglementations que les employeurs appliquent (ou n'appliquent pas) au monde du travail en Europe. Leur connaissance de la directive sur l'égalité raciale, leurs réactions à celle-ci et aux cadres législatifs nationaux en matière de non-discrimination créent, en quelque sorte, l'environnement moral qui distinguera les pratiques acceptables des non acceptables.

Ce chapitre esquisse tout d'abord les tensions particulières entre l'inclusion et l'exclusion dans les politiques syndicales relatives aux personnes issues de minorités ethniques et aux travailleurs migrants. Il décrit ensuite les enjeux que la crise économique a fait naître en matière de politique syndicale antidiscriminatoire. Ensuite, il examine l'évaluation que font les syndicats de l'impact de la directive pour, enfin, considérer les conséquences directes et indirectes sur les politiques et les pratiques syndicales.

3.1. Inclusion ou exclusion ?

Depuis leur création au milieu du XIX^e siècle, les syndicats se débattent avec la tension entre le protectionnisme exclusif, national ou corporatiste, et l'internationalisme inclusif. Jusqu'au milieu du XX^e siècle, leur réaction à l'emploi de travailleurs migrants était souvent négative. Les travailleurs « étrangers » étaient généralement perçus comme une menace à l'emploi, aux salaires et aux conditions de travail. Si certains syndicats ou dirigeants syndicaux prônaient l'internationalisation plutôt que le protectionnisme, ils restaient minoritaires.

Initialement, de nombreux syndicats préconisaient un contrôle du nombre de migrants. Puis, ils ont propagé le concept d'égalité des chances pour se prémunir de toute dépréciation des salaires nationaux. Mais, depuis les

années 70, quelques syndicats d'Europe occidentale, rejoints par presque tous les syndicats ont, dans un deuxième temps, développé des politiques de tolérance, de soutien et d'« égalité des chances » à l'égard des travailleurs issus de minorités ethniques³⁵. La tendance à l'intégration s'est beaucoup renforcée chez les syndicats d'Europe de l'Ouest. C'est le résultat d'une immigration plus forte et de la mixité au sein de la population, d'une évolution économique qui a entraîné une transformation et d'un basculement des industries lourdes vers le secteur des services, avec l'extension de la notion des droits politiques et des droits de l'homme.

Lorsque les syndicats d'Europe centrale et orientale ont rejoint la Confédération européenne des syndicats, ils ont aussi adhéré aux politiques antidiscriminatoires au niveau de l'UE.

Comme il a été souligné dans le chapitre 1, section 3, en 1995, la CES a conçu, avec UNICE la « déclaration de Florence », une déclaration détaillée contre le racisme³⁶, et a joué un rôle important en 1997, nommée « Année européenne contre le racisme ». La CES est ainsi devenue, avec succès, l'un des principaux acteurs militant pour le soutien de la directive sur l'égalité raciale, et elle reste engagée contre le racisme.

Le représentant de la CES a mentionné la publicité très négative émanant du Royaume-Uni lorsque des ouvriers d'une raffinerie pétrolière membres du syndicat UNITE ont proclamé la grève en février 2009 pour « les emplois britanniques aux travailleurs britanniques ». Peu après cela, le président polonais de la confédération syndicale OPZZ a suggéré l'idée de faire campagne pour protéger les emplois des Polonais, « *puisque les autres pays européens le font* ». Un autre interlocuteur de l'OPZZ explique :

« L'annonce d'une fermeture du marché du travail aux étrangers a été mal comprise. Ce que le président voulait dire était que l'OPZZ n'accepterait pas le "dumping social" – ils veulent protéger tous les employés et tous les emplois afin que personne ne soit exploité. Ceux qui viennent travailler en Pologne doivent bénéficier des mêmes conditions que les salariés polonais. »

Le membre interrogé de la Confédération syndicale lituanienne (LPSK) avance explicitement l'argument protectionniste :

³⁵ Martens, A. (1999), « Migratory Movements : The Position, the Outlook. Charting a Theory and Practice for Trade Unions », dans Wrench, J., et Ouali, N. (1999), *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market*.

³⁶ La déclaration de Florence suit la « Communication sur le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme » de 1995 de la Commission européenne qui proposait notamment de désigner 1997 « Année européenne contre le racisme ».

« Nous essayons de défendre notre marché du travail contre les travailleurs de pays tiers, même lorsque nous n'avons pas assez de main-d'œuvre en Lituanie, nous n'acceptons de leur accorder que 5 000 emplois. Nous essayons de garder notre marché pour nos travailleurs. »

Ce thème se présente aussi ailleurs, notamment dans les syndicats du secteur public luxembourgeois.

Une forme plus subtile de protectionnisme existe lorsque les travailleurs migrants sont accueillis mais uniquement comme « réservoir » qui peut être supprimé pour protéger le personnel ressortissant du pays en cas de récession économique. Un employeur interrogé, appartenant à l'agence pour l'emploi Stamont-Metal International de la République tchèque, chargée de placer des travailleurs temporaires pour différentes entreprises industrielles, remarque :

« Les syndicats de ces entreprises sont conscients du fait que les employés étrangers placés par des agences représentent une soupape de sécurité en cas de licenciements. Ainsi, ils sont généralement obligeants à leur égard. »

Impact de la crise économique

Certaines personnes interrogées considèrent que la crise économique pourrait renforcer l'hostilité envers les étrangers, particulièrement s'ils ont déjà un travail, et retarder la mise en œuvre sérieuse de la directive sur l'égalité raciale. Au Luxembourg, le représentant d'une confédération de syndicats indépendants (OGB-L) pense que la crise détruit la tradition de tolérance : *« J'entends désormais des Luxembourgeois et même des Portugais parler de "sales travailleurs transfrontaliers" qui viennent pour prendre nos emplois. »*

En Espagne, le répondant des Confédération des commissions de travailleurs (CCOO) signale une divergence croissante entre les travailleurs nés en Espagne et les travailleurs non espagnols quant à l'attribution d'indemnités de chômage. Le répondant a exprimé de réelles craintes face à la crise économique et au recul que cela pourrait représenter :

« La lutte contre la discrimination ethnique et raciale a eu des impacts positifs, les gens sont plus sensibilisés. Malheureusement, la crise économique vient détruire une partie de cette amélioration. Il existe un danger d'augmentation de la xénophobie et du racisme. »

Dans certains cas, des propositions pour mieux intégrer des travailleurs migrants dans un syndicat national ont été signalées. La crise a conduit à l'annulation de pourparlers prévus entre le syndicat tchèque OS STAVBA

et des syndicats vietnamiens sur les droits des travailleurs vietnamiens recrutés par des agences d'emploi tchèques.

Dans la plus grande économie européenne, un interlocuteur du syndicat allemand IG Metall prévient : *« Ce que nous constatons actuellement est un ton nationaliste adopté dans les entreprises, malgré la nouvelle loi en Europe. »* Dans une des plus petites économies, la Lettonie, le représentant du syndicat Energija confirme l'inquiétude de travailleurs minoritaires : *« Désormais, certaines personnes s'adressent à moi et à d'autres représentants pour exprimer leur peur, demandant si des connaissances linguistiques insuffisantes pourraient être un motif de licenciement prioritaire. »*

Néanmoins, certaines personnes interrogées sont convaincues que la réaffirmation de l'égalité raciale est plus que jamais importante pendant la crise. Le représentant d'une confédération syndicale italienne (CGIL) souligne :

« Les principes de base doivent précisément être réaffirmés dans des situations d'urgence... À cet égard, je pense que certains instruments européens peuvent nous aider à renforcer l'efficacité de certaines lois déjà en vigueur. »

Ambivalence des syndicats

Les tendances à l'exclusion autant qu'à l'inclusion que peuvent montrer les syndicats restent présentes presque partout. Une préférence nationale est inévitablement encouragée par la crise économique actuelle. Les syndicats peuvent accepter les « nouveaux » travailleurs, mais sont en même temps incités à protéger les intérêts de leurs affiliés.

Cela peut entraîner des situations de tension potentielle entre la lutte pour de meilleurs salaires et conditions de travail pour les employés nationaux et la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. C'est pourquoi les syndicats ne se sont pas mobilisés contre ce type de discrimination dans certains pays.

3.2. L'impact de la directive

Cette section présente les opinions des syndicats sur l'impact de la directive sur le terrain. L'analyse des entretiens révèle quatre positions principales des syndicats quant à l'importance de la directive.

Impact positif de la directive

De nombreux interlocuteurs syndicaux considèrent que la directive a permis une prise de conscience des droits des travailleurs de la part de la population. Quelques changements

concrets dans les politiques ont été identifiés par les syndicats comme étant des résultats directs ou indirects de la directive. Certains ont fait référence à des résultats ayant entraîné que les syndicats qui s'opposaient traditionnellement à l'ingérence dans les questions ethniques reconsidèrent leur point de vue.

Peu ou pas d'impact de la directive

Il a été avancé par certains syndicalistes que la directive n'a pas conduit 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. Cela serait lié à la crainte de soulever des questions controversées dans le milieu de travail autant du côté des syndicats que de celui des organisations d'employeurs. Parmi les représentants syndicaux, certains croient que la directive n'est pas le mécanisme approprié pour combattre la discrimination.

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 face au 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 dans le cadre de cette étude se sont montrés tolérants face à des comportements discriminatoires visant les minorités ethniques ou raciales.

3.2.1. Impact positif de la directive

Les progrès en matière de sensibilisation, identifiés par certains syndicats comme découlant de la directive sur l'égalité raciale et sa transposition nationale, englobent aussi les affaires judiciaires de racisme largement rendues publiques qui ont accru la sensibilisation de la population. Pour le représentant du plus grand syndicat suédois, Kommunal, dont un cinquième des membres sont d'origine non suédoise, « *la directive sur l'égalité raciale et la législation suédoise y afférente ont rendu plus visibles les problèmes de racisme et de discrimination* ». Le syndicat suédois des employés du commerce, Handels, reprend cette analyse : « *Le débat public sur les discriminations ethniques au cours des dernières années a sensibilisé les membres* ».

De même, le répondant de la Fédération générale des travailleurs de Belgique (FGTB) souligne : « *Oui, je vois une vraie prise de conscience. Mais c'est le résultat de plusieurs choses, notamment le rôle des médias qui est vraiment important.* » L'impact de l'affaire Adecco, dans laquelle l'agence de travail temporaire avait précisé « BBB » pour les employés belges pour permettre aux clients de faire une sélection sur la base de l'origine ethnique, a été considérable. En Belgique, la FGTB a également signalé que l'adoption de négociations collectives sur la discrimination avec les employeurs a été sensiblement facilitée depuis la transposition de la directive dans la législation nationale.

Un autre interlocuteur de la FGTB s'est montré très favorable aux postes de « conseiller de la diversité », financés par des fonds publics et créés en septembre 2007 : « *Les directives ont permis de mettre en œuvre des politiques de diversité et contribuent fortement à leur légitimité.* » Le rôle du conseiller est d'aider les entreprises à concevoir des plans de diversité, mais aussi de soutenir les représentants syndicaux dans les mobilisations contre la discrimination et le racisme.

Surmonter le déni

Un représentant interrogé au sein de la Confédération générale des travailleurs (CGT) de France considère que la création de l'organisme français pour l'égalité, la HALDE, est très importante pour faire accepter l'idée que le racisme est très répandu en France. La CGT a participé au comité consultatif de la HALDE et la personne interrogée constate :

« *Sans une législation européenne, la force du déni a toujours été telle que nous serions encore obligés de nous battre pour que commence la lutte contre la discrimination.* »

En Allemagne, un représentant de IG BCE (syndicat des travailleurs de la chimie et des mines) affirme : « *La société est plus sensibilisée. Nous avons vu de nombreux domaines affectés, particulièrement les employeurs qui s'opposaient aux lois.* »

Certains syndicats ont noté des avantages en matière juridique. En Suède, la Fédération du bâtiment pense qu'une avancée importante résulte du fait que les syndicats peuvent directement porter plainte en cas de discrimination, alors qu'auparavant, ils devaient s'adresser à un médiateur de la discrimination. Certes, la transposition n'a pas marqué un nouveau départ, mais le représentant du syndicat allemand ver.di déclare :

« L'avancée a été possible du fait que la loi s'adresse directement aux individus. Ainsi, ils ont désormais des possibilités beaucoup plus étendues et peuvent, s'ils se sentent victimes ou s'ils sont victimes de discrimination, constituer un dossier et tenter un recours en justice, ainsi qu'être indemnisés. »

Néanmoins, l'interlocuteur de ver.di reconnaît ensuite que « *c'est difficile à appliquer dans la pratique* ».

Aux Pays-Bas, la plus grande confédération syndicale, FNV, a accueilli favorablement un amendement récent à la loi sur les conditions de travail qui rend l'employeur responsable juridiquement d'empêcher la discrimination au travail. La personne interrogée pense que cela encouragera les comités d'entreprise à démontrer la nécessité de combattre la discrimination dans les sociétés. En Grande-Bretagne, le représentant du syndicat des travailleurs du secteur de la communication se félicite également de ces changements juridiques : « *Les dispositions sur le harcèlement sont très importantes, car elles permettent au plus grand nombre de remettre en question les employeurs aux tendances racistes.* » Et il poursuit :

« Bien qu'on trouve des exemples choquants [de discrimination] où la race est la motivation première la situation s'améliore, car les employeurs sont plus conscients de leurs obligations légales. »

La Confédération danoise des associations professionnelles (AC) constate deux améliorations dues à la directive sur l'égalité raciale : « *Bien sûr, l'inversion de la charge de la preuve est un changement important, de même que le fait que l'Institut des droits de l'homme ait reçu le mandat d'entamer des procès... les choses sont plus claires.* »

Finalement, même dans les cas où les personnes interrogées distinguent les impacts positifs de la directive, certains perçoivent toujours des problèmes.

Au Danemark, les syndicats sont confrontés à un dilemme idéologique, identifié par l'interlocuteur du syndicat 3F comme :

« Un conflit entre les droits collectifs – représentés dans le modèle danois – et les droits individuels – représentés au sein de l'UE... Le modèle danois redoute fortement que les lois de l'UE ne s'imposent et limitent le modèle danois, lequel est basé sur le dialogue et le consensus entre les différentes parties du marché du travail. Toutefois, 3F pense que les droits de l'homme doivent être au-dessus de tout accord. 3F a considéré comme un défi la promotion de ce point de vue. »

3.2.2. Peu ou pas d'impact de la directive

En général, la majorité des syndicats interrogés perçoivent la directive comme une évolution positive, mais ils ont avancé quelques raisons qui limitent l'impact de la directive et des lois nationales correspondantes, notamment :

- les lois et les pratiques existantes ont toujours reflété des valeurs antidiscriminatoires ;
- les problèmes de transposition sur le plan national ;
- les syndicats sont trop faibles pour imposer une conformité totale de la part d'employeurs peu ou pas réactifs ;
- la directive n'est pas considérée comme un mécanisme approprié pour lutter contre les discriminations.

Législation existante contre la discrimination

L'impact sur les Pays-Bas jusqu'ici est évalué ainsi par le FNV :

« Les changements dans la connaissance des droits à la non-discrimination au travail ne sont pas visibles parmi les employeurs et les salariés. La législation antidiscriminatoire n'a pas permis d'améliorer particulièrement la position des minorités ethniques dans la pratique. »

Autre raison invoquée : dans de nombreux pays, la directive n'a apporté que peu ou pas de différence dans les dispositions existantes – même s'il est reconnu que l'impact peut être indirect. Voici l'argument du FNV aux Pays-Bas et d'un interlocuteur du syndicat britannique UNITE :

« Pour l'égalité raciale, nous avons déjà une législation, de sorte que la directive sur l'égalité raciale n'a pas tellement fait de différences mais il est toujours utile d'avoir une législation ainsi que d'autres instances qui nous encouragent à négocier avec les employeurs. »

Pour l'Association irlandaise des dirigeants du secteur bancaire, la loi irlandaise de 1998 sur l'égalité au travail (*Employment Equality Act*) et la loi de 2000 sur l'égalité de statut (*Equal Status Act*) ont « plus d'impact sur la sensibilisation. La directive sur l'égalité raciale et l'amendement de 2004 à la loi d'égalité au travail ont eu un impact limité sur le syndicat, ses membres et le patronat ».

En Pologne, le syndicat des enseignants ZNP-OPZZ rappelle l'opposition à l'amendement antidiscriminatoire du code du travail : « Les gens disaient que la Constitution polonaise, qui déclare que tous sont égaux en droit, est suffisante. » En Slovaquie, l'interlocuteur du syndicat OZ Chémia de la raffinerie pétrolière Slovnaft MOL considère également que la directive sur l'égalité raciale n'a pas introduit de changements, car les politiques antidiscriminatoires existaient déjà.

Les problèmes de transposition

Une des raisons invoquées pour l'absence d'amélioration réelle est que les dispositions n'ont pas été transposées de manière universelle. Un représentant du syndicat du secteur public britannique, UNISON, signale que, dans toute l'Europe,

« les réglementations ont créé une approche à deux vitesses en matière d'égalité... Les États membres ont transposé la législation de différentes manières... et n'ont pas adhéré à la "clause de non régression" qui stipule que tous les États membres doivent appliquer une protection égale ou supérieure ».

À Malte, le Syndicat général des travailleurs a désigné un secrétaire de section pour s'occuper de la directive, et le répondant était soulagé : « Au moins, maintenant, nous avons une loi. » Toutefois, étant donné le nombre croissant de migrants dans l'économie informelle, la question est devenue hautement sensible dans un petit pays qui a vu un nombre proportionnellement élevé de migrants sans papiers débarquer sur l'île. Dans ce contexte, un autre acteur, tel que la Commission des immigrants, gérée par l'église catholique, était considéré comme plus adéquat. « Jusqu'à présent, la priorité nationale était de nous débarrasser d'eux. » En termes d'égalité raciale, « nous en sommes encore aux premiers stades ».

Faiblesse des syndicats et employeurs réticents

Certaines personnes interrogées ont aussi indiqué que l'absence d'impact est due en partie à leur propre faiblesse. Ainsi, le répondant du syndicat chypriote du bâtiment accuse le taux de syndicalisation généralement bas de son secteur et du pays :

« Lorsque les travailleurs migrants sont dans des emplois syndiqués, ils se sentent plus en sécurité et protégés ; mais lorsqu'ils travaillent pour des sociétés non syndicalisées ou dans l'économie informelle, ils ne connaissent pas les lois et sont vulnérables à des violations de leurs droits. »

L'impact positif de la syndicalisation est reconnu par un interlocuteur d'IG Metall d'Allemagne :

« Lorsque nous sommes forts, nous avons un taux de 80 à 90 % de travailleurs syndiqués ; alors, évidemment, il est difficile de faire passer certaines choses. Les individus se sentent plus à l'aise pour agir contre la discrimination. Ils savent en effet qu'un syndicat et un comité d'entreprise forts leurs permettent de se comporter avec plus de confiance. »

Plus le taux de syndicalisation est faible dans un pays, moins la directive sur l'égalité raciale aura d'impact. Toutefois, même dans des sociétés plus « fortement syndicalisées » ou « ouvertes aux syndicats », les interlocuteurs syndicaux admettent souvent qu'ils rencontrent des problèmes importants face à une discrimination raciale et ethnique permanente.

Les syndicats témoignent aussi de la faiblesse dans leurs propres structures en raison de conflits de priorités. Un syndicat autrichien (GPA-DPJ) explique que le virage à droite des électeurs du pays ces dernières années suscite des inquiétudes chez les militants syndicaux, qui craignent pour leur poste et les privilèges associés (notamment le temps de travail libéré pour les tâches syndicales) s'ils se montrent trop en faveur des mesures contre la discrimination raciale et ethnique :

« D'un côté, ils ont peur que leurs affiliés n'apprécient pas ces démarches. De l'autre, ils ont peur d'être remis en question par les employés immigrés qui veulent être représentés. »

Si les dirigeants syndicaux à la tête de leurs organisations soutiennent généralement les mesures antidiscriminatoires de la directive, la manière d'articuler ces politiques au travail démontre plutôt une approche plus passive ou neutre. Seuls 15 % des 250 plaintes déposées chaque année auprès de l'organisme belge pour l'égalité et la lutte contre le racisme sont transmises par les syndicats – une proportion trop faible selon le syndicat.

L'interlocuteur de l'EARN, un groupe de travail néerlandais de représentants syndicaux des travailleurs noirs et issus de l'immigration, confirme le soupçon que les victimes de discrimination ethnique et raciale s'adressent souvent aux ONG pour chercher de l'aide plutôt qu'aux syndicats.

Souvent, les syndicats « n'offraient pas de soutien juridique ou un soutien insuffisant » et l'expérience comporte « souvent beaucoup de bureaucratie ». De nombreux membres expriment ainsi leurs critiques vis-à-vis des structures syndicales. Toutefois, cet interlocuteur expliquait que la différence pour les victimes de discrimination raciale était qu'il existait en plus « une méconnaissance des questions de discrimination » de la part des représentants syndicaux.

Des craintes plus directes s'expriment aussi quant aux réactions sur le lieu de travail. L'interlocuteur d'EARN indique que les individus ont besoin de

« confiance dans le système pour pouvoir porter plainte avec un espoir de résultat attendu. Les expériences récentes n'ont pas permis d'instaurer cette confiance. Pourquoi les personnes prendraient-elles le risque ? »

Certains syndicats ont clamé avec force le manque d'impact dû au fait que les employeurs n'ont pas changé leurs pratiques. L'interlocuteur de la FGTB a résumé les doutes d'un grand nombre de personnes en Belgique : « L'attitude des employeurs était de dire "nous voulons vraiment prendre position contre la discrimination", mais ils se limitent à des déclarations sur papier. »

En Slovénie, l'idée que peu de choses avaient changé est avancée par le syndicat libre du commerce (SSS). Il reconnaît que la législation « aide les syndicats à devenir plus actifs dans les questions antidiscriminatoires », particulièrement à l'égard des minorités roms et germanophones. Toutefois, l'interlocuteur considère que

« les nouvelles lois qui encouragent la lutte contre la discrimination n'incitent pas les employeurs à adopter des politiques pour l'égalité et contre la discrimination. Si l'employeur n'y voit pas son intérêt, cela reste le plus souvent sans effet ».

La directive n'est pas considérée comme un mécanisme approprié contre la discrimination

En Allemagne, la déclaration de Florence de 1995 a incité de nombreux comités d'entreprise à utiliser le cadre juridique de la loi générale du travail pour garantir des accords contre le racisme au sein des entreprises. L'une des personnes de la Confédération allemande des syndicats (DGB) interrogées signale :

« Ces accords d'entreprises vont bien au-delà de la loi AGG. Non seulement ils traitent de ce qui se passe lorsque la discrimination a lieu, mais en plus ils incluent des mesures

préventives pour protéger les victimes de la discrimination, jusqu'au contenu de la formation du management. »

Certains syndicalistes s'inquiétaient de la promesse illusoire d'une solution légale au problème de la discrimination raciale. Un interlocuteur du syndicat industriel autrichien GMTN souligne que l'exemple des femmes luttant individuellement avec l'aide de la loi sur l'égalité ne présageait rien de bon :

« À mon avis, il est essentiel que la législation et la Commission [pour l'égalité des chances] existent, mais elles ne constituent pas des moyens très efficaces pour combattre la discrimination. Comme vous le constatez pour la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Commission et le Médiateur s'y attellent depuis vingt ans, mais sans amélioration sensible en matière de changements sociaux ou socio-économiques. Chaque militant reçoit un soutien, des centaines d'affaires sont réglées chaque année, mais c'est insignifiant à l'aune de la réalité. Aucune mesure qui dépend d'une prise d'initiative individuelle ne peut avoir d'impact durable sur la situation générale de discrimination envers des groupes entiers de la population. »

Un interlocuteur de la Confédération française démocratique du travail, la CFDT, insiste sur le fait que la meilleure manière de lutter contre le racisme se traduit par des actions concrètes sur le terrain : « Ce n'est pas la loi qui fait changer les choses. » Un interlocuteur du syndicat allemand de la métallurgie, IG Metall, explique :

« [La directive] ne signifie pas que les consciences ont changé. Il faut la vivre. Et pour cette raison, je pense que la loi doit d'abord prendre vie. Il faut trouver des exemples pratiques pour pouvoir dire qu'il est formidable de travailler dans un environnement diversifié. »

Un des interlocuteurs de la FGTB soulève une autre inquiétude en Belgique :

« La directive sur l'égalité raciale et la loi contre le racisme n'ont pas forcément amélioré la protection contre le racisme au travail, car il est devenu plus dissimulé, insidieux et donc difficile à identifier. »

Plusieurs personnes interrogées reconnaissent, à l'instar d'un militant syndical belge d'origine tunisienne, que, avec le passage de la directive, il est « désormais plus facile de traiter de la diversité car elle inclut différents types de personnes, et plus seulement les personnes noires et issues de minorités ethniques. » Toutefois, cela ne résout pas le problème central : si stéréotyper et sélectionner sur la

base de caractéristiques visibles ou linguistiques reste une méthode répandue pour choisir ses employés ou attribuer les postes, la formation et la promotion, cela reste difficile à prouver et dangereux à dénoncer pour la victime.

Deux directives sur l'égalité

Une des difficultés à distinguer l'impact précis de la directive sur l'égalité raciale provient du fait que sa transposition dans la législation nationale a été exécutée en même temps que la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Souvent, cette fusion a permis d'introduire plus « facilement » les mesures contre la discrimination raciale dans des accords ou des pratiques du travail, sous la bannière de la lutte « générale » contre la discrimination. En fait, les personnes interrogées sur la législation antidiscriminatoire faisaient souvent la confusion avec la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

3.2.3. Aucun impact de la directive

Les deux principales explications de l'absence totale d'impact de la directive formulées par les interlocuteurs syndicaux sont :

- **un processus ralenti** : les processus démocratiques du pays sont encore insuffisamment développés pour permettre l'exécution et le respect de la directive ;
- **d'autres priorités** : les syndicats reçoivent de nombreuses sollicitations et, pour eux, répondre au problème de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique n'est pas d'une aussi haute importance que les autres problèmes à traiter.

Dans certains pays où la discrimination n'a été interdite que depuis très récemment, il existe un scepticisme considérable à l'égard de tous types de législation interdisant la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Par exemple, le répondant pour le syndicat letton Energija a affirmé : « *La loi antidiscriminatoire de l'UE est perçue comme étant non essentielle et imposée dans le pays depuis l'extérieur.* »

Le répondant du syndicat polonais de l'industrie de l'électronique NSZZ s'est montré conscient des problèmes avec les minorités de la Biélorussie et de l'Ukraine, et aussi des défis posés par la récente migration vers la Pologne. Il avance que « *le problème est connu et compris* » et demande :

« Pouvons-nous dire qu'il s'agit d'un problème marginal ? Les employeurs le diraient parce qu'ils ne veulent pas avoir de problèmes. Mais les syndicats

n'ont pas le temps non plus de s'en occuper, surtout qu'il est difficile de regrouper les personnes à cause des barrières légales, mais aussi parce qu'elles [les minorités] ne sont pas enclines à la syndicalisation. »

Quelques répondants provenant des nouveaux États membres ont confirmé la présence continue de xénophobie à l'intérieur même des syndicats, et cela malgré la présence de la directive. À Chypre, le répondant de la Confédération syndicale du secteur privé, DEOK, est clairement engagé envers la sensibilisation de la discrimination car, selon lui : « *Le racisme est présent même à l'intérieur des syndicats.* »

Processus d'exécution ralenti

Dans certains États membres, certains syndicalistes ont soutenu que l'absence d'impact de la directive était due au non-respect général de l'État de droit. En conséquence, le processus d'exécution de la directive pourrait être long et lent. Les répondants de la Fédération syndicale des travailleurs du secteur de l'alimentation en Bulgarie, CITUB, ont répondu :

« Il n'y a pas eu de changements apparents depuis la transposition de la directive dans la législation nationale. Là où il y avait de la discrimination, il y en a toujours. L'harmonisation de la loi européenne existe sur papier, mais c'est ça le problème en Bulgarie : les lois ne sont pas respectées. »

Le membre de la Confédération syndicale lettone, LBAS, a indiqué un problème similaire :

« En théorie, nous (Lettonie) avons transposé la majorité de la nouvelle réglementation. Mais nous avons des problèmes avec l'autre côté de la médaille : l'exécution de cette réglementation. »

Trop tôt

Un membre de l'une des plus grandes confédérations syndicales d'Estonie (EAKL) estime qu'il serait encore trop tôt pour mesurer l'impact de la directive sur l'égalité raciale : « *Je crains que la sensibilisation n'ait pas vraiment augmenté. C'est un processus plus long.* » Le répondant du syndicat estonien des travailleurs de l'industrie des médias, TALO, ajoute : « *La nouvelle législation n'a pas produit de changements, spécialement en ce qui concerne les questions raciales. Des questions au niveau politique pourraient être posées (plutôt que de les taire), mais nous ne voulons pas parler de problèmes politiques.* »

D'autres priorités

Lorsqu'ils sont questionnés sur leur absence de réponse à la directive et aux problèmes de discrimination, l'un des arguments utilisés par certains membres de syndicats interrogés est qu'il existe des problèmes plus pressants. En Europe centrale et de l'Est ainsi qu'en France, les répondants ont fait référence à la lutte contre la discrimination envers les membres et activistes syndicaux par les employeurs comme étant prioritaire. Ainsi, un répondant français de Force ouvrière (FO) croit que les syndicats ont des difficultés à s'adapter aux changements, non seulement à cause des problèmes immédiats et actuels – crise économique, restructurations d'entreprises, licenciements –, mais aussi parce que « *les activistes syndicaux croient que la priorité se situe au niveau de la discrimination envers les activistes* ».

Convaincre les employés de la population majoritaire des bienfaits et de l'intérêt de l'inclusion des minorités ethniques et nationales ainsi que de l'atteinte de l'égalité sur les lieux de travail constitue un problème pour plusieurs membres de syndicats. Cela peut être d'autant plus difficile en période de licenciement et de restructuration quand des règles comme « *premier arrivé, dernier parti* » sont appliquées. En effet, ce principe touche davantage les employés issus de minorités ethniques. Le représentant allemand du syndicat ver.di croit que « *le syndicat est conscient – autant que les conseils du travail – que les licenciements basés sur l'ancienneté sont tout à fait illégaux sous la nouvelle réglementation* ».

Pour certains membres de syndicats, le manque d'intérêt pour la question de la discrimination raciale et ethnique, ou encore l'absence de celle-ci des objectifs prioritaires, réside dans la faiblesse des bénéfices de retour en termes de nouveaux membres ou activistes. Au Danemark, le syndicat des travailleurs commerciaux et administratifs (HK) n'a rapporté aucun changement dans son recrutement de travailleurs issus de minorités ethniques ou dans l'implication de ceux-ci dans les activités syndicales.

3.2.4. Ignorance et absence de sensibilisation à la directive

La « déclaration de Florence » de la CES-UNICE définit clairement ce que revêt la discrimination raciale directe. Elle a lieu lorsqu'une personne est traitée « *de façon moins favorable qu'une autre en raison de sa couleur ou de son appartenance, réelle ou supposée, à une race, à une religion, ou à un groupe ethnique ou national. Elle inclut également la*

discrimination indirecte, c'est-à-dire les pratiques injustifiées qui, bien qu'applicables à tous, entraînent un désavantage disproportionné pour ces personnes ». Les deux formes sont définies et prohibées par la déclaration pour l'égalité raciale.

Plusieurs personnes interrogées ont toutefois montré leur méconnaissance ou leur gêne face à ces définitions. En outre, elles persistaient à nier la présence de discrimination tout en admettant que certains groupes, particulièrement les Roms et les minorités ethniques, connaissent des expériences discriminatoires généralisées. Certaines semblent définir la discrimination raciale ou ethnique de manière si étroite qu'elles concluaient automatiquement que de telles discriminations ne pouvaient pas exister dans leur pays ou dans leur syndicat. Le membre d'EAKL s'est montré catégorique sur le sujet : « *Je crois que le racisme sur les lieux de travail en Estonie n'existe pas.* »

Concernant les Roms, un interlocuteur de Podkrepa explique : « *Certaines pratiques en Bulgarie ne relèvent pas de la discrimination, mais du fait que certains Roms sont dans une situation défavorisée.* » Il considère que ce résultat provient du souhait des Roms de rester un « *groupe fermé* » qui « *désire préserver son mode de vie tel qu'il l'entend* ». L'analphabétisme ou le manque de qualifications confirment leur position désavantagée sur le marché du travail et conduit, le cas échéant, à ce que certains considèrent comme une dépendance aux avantages sociaux et à d'autres modes de survie en marge de la société.

Selon la Confédération grecque des fonctionnaires (ADEDY) l'absence de qualifications est invoquée contre des Roms de Grèce employés par un conseil municipal et défendus par le syndicat. Les salariés roms n'avaient pas le diplôme d'études secondaires requis.

Ce contexte, par ailleurs, rend difficile l'acquisition de traditions de présence et de discipline au travail. La confédération bulgare des travailleurs (CITUB) déclare :

« *Nous ne recevons pas de plaintes pour discrimination sur base de l'ethnicité, de la race ou de la religion, à l'exception d'une préférence pour les salariés bulgares au détriment des travailleurs roms lors du recrutement. Mais c'est compréhensible – les Bulgares ont de meilleures qualifications et habitudes de travail... Les travailleurs roms ne sont pas prioritaires car ils sont peu qualifiés et leur attitude au travail est critiquée. Vous ne pouvez pas toujours compter sur eux, ils viennent un jour puis sont absents le lendemain. Ils sont irresponsables. Souvent, ils essaient de manger et de voler.* »

En Pologne, le syndicat des enseignants (ZNP-OPZZ) remarque que les propres membres du syndicat se rendent complices de la non-dénonciation des conditions défavorables qui touchent les enfants roms :

« Au sein de ZNP, il y a un problème vis-à-vis de la minorité rom. Nous n'avons pas reçu de dénonciations de discrimination, mais nous lisons dans les journaux qu'un grand nombre d'écoles pratiquent la ségrégation et les enfants roms sont dans des classes à part, dans des conditions moins bonnes. Nous avons été choqués que personne n'en ait parlé, aucun de nos membres. »

En République tchèque, l'un des représentants interrogés du Syndicat de travailleurs de la métallurgie (OS KOVO) pense que « la question de la discrimination raciale est marginale ». Il compte quelques membres roms et vietnamiens, mais n'a jamais organisé de formation ou publié de brochures d'information sur la question, bien qu'il puisse le faire s'il observe des changements à la suite de la loi antidiscriminatoire de juin 2009. Plus précisément, l'interlocuteur du Syndicat des travailleurs du bâtiment (OS STAVBA) considère que les Roms travaillant sur les chantiers de construction « sont parfaitement au courant de ce à quoi ils ont droit » et ajoute que la discrimination raciale « est dénoncée plus qu'il ne le faut par les médias »³⁷.

La Confédération des syndicats de Lituanie (LPSK) utilise le même argument, « nous ne constatons pas de fréquentes discriminations ici en Lituanie », avant d'étayer cette analyse : « Concernant les Gitans, nos employeurs n'aiment pas embaucher de Gitans. » Le représentant d'EAKL est encore plus catégorique : « Je pense que la discrimination raciale sur le lieu de travail n'existe pas en Estonie. »

3.3. Résultats

La plupart des interlocuteurs des syndicats indiquent que les changements de politiques liées aux discriminations raciales ou ethniques sont intervenus au cours des cinq à dix dernières années. Ils impliquent un engagement plus actif dans la défense des salariés issus de minorités ethniques et dans la lutte contre la discrimination au travail, l'évolution des règlements intérieurs des syndicats, leur organisation et leur stratégie. Cependant, rares sont ceux qui attribuent ces changements directement à la directive

sur l'égalité raciale. Ils considèrent plus volontiers que les migrations et la mondialisation récentes en sont à l'origine.

Les syndicats « les plus sensibilisés » sont partagés entre ceux qui pensent que l'effet de la directive sur l'égalité raciale est minime sur leurs propres pratiques – parce qu'ils avaient déjà des politiques antidiscriminatoires strictes – et ceux qui indiquent que leurs politiques et leurs pratiques ont considérablement changé. Certains interlocuteurs « sensibilisés » suggèrent que l'impact est limité car, malgré les promesses en la matière, le syndicat n'a pas encore pris le problème au sérieux. Il est indiqué que, dans ces cas, la directive n'a pas encore suscité suffisamment d'engagement pour que les syndicats procèdent à un recrutement ou une intégration significative des employés de minorités ethniques. Comme on peut s'en douter, les interlocuteurs de syndicats moins « sensibilisés » ont signalé peu ou pas de changements dans leurs politiques et leurs pratiques.

Dans cette section, on parlera tout d'abord des changements directement liés à la directive et de ceux pour lesquels elle semble avoir été un déclencheur indirect. On ne décrira pas les nombreuses actions antidiscriminatoires qui nous ont été signalées qui, bien qu'elles reflètent une plus grande sensibilisation aux questions de discrimination, ne peuvent pas être associées à la directive.

Résultats directs

Pour de nombreux syndicats, l'intention de lutter contre la discrimination raciale au travail est apparue peu après la directive sur l'égalité raciale en 2000. Dans plusieurs entretiens, il était clair que les syndicats avaient adopté une position plus déterminée qu'auparavant car il s'agissait d'une demande de leurs propres membres. Mais cette attitude est plus ou moins répandue suivant la volonté des principaux dirigeants syndicaux d'agir comme défenseurs des minorités.

En France, un interlocuteur de la CGT signale que, dès 2003, les militants syndicaux ont intenté des procès pour division ethnique du travail contre certaines grandes entreprises telles que la multinationale allemande Bosch ou le constructeur national de moteurs d'avions Snecma. Ces militants étaient eux-mêmes originaires d'Afrique du Nord et leurs parents avaient passé toute leur vie active à des postes de second ordre.

En Hongrie, le Syndicat libre des travailleurs des chemins de fer (VDSZSZ) a formé une section d'égalité des chances dès que la législation a été transposée. Il compte de nombreux Roms parmi ses 12 000 membres. La personne interrogée témoigne du « discours quotidien de haine utilisé par les cadres et les employés contre les Roms ». Les Roms sont désignés péjorativement comme « chaîne de fabrication brésilienne »

³⁷ La qualité de cette réponse peut être comparée aux conclusions du rapport EU-MIDIS selon lequel 83 % des Roms en République tchèque pensaient que la discrimination était très répandue et 71 % ne savaient pas vers quelle organisation se tourner pour porter plainte. Voir : FRA (2009), p. 6-7.

(un jeu de mot « *Brazil gépsor* »). Mais le syndicat a remporté deux affaires devant les tribunaux en défendant les victimes de discrimination, dont l'une, en 2005, en faveur de 12 Roms employés dans le secteur ferroviaire qui se voyaient licencier.

Institutionnaliser la lutte contre les discriminations

Avec d'autres syndicats, le VDSZSZ a négocié un « plan d'égalité des chances » auprès des chemins de fer nationaux de Hongrie. Pour la personne interrogée :

« Le principal impact de la législation a été la mise en évidence des problèmes de minorités ethniques, qui sont devenus mesurables – notamment quant aux différences de salaire – et elle a permis au syndicat de s'armer pour lutter contre les discriminations. Quoique lentement, de plus en plus de personnes sont aussi conscientes de ces problèmes. »

Les questions d'égalité des chances ont été intégrées dans la formation interne du syndicat à l'attention des représentants locaux et régionaux. *« Même si les principes étaient établis auparavant, insiste le VDSZSZ, la loi a entraîné une avancée définitive en institutionnalisant la lutte contre les discriminations. »*

L'interlocuteur du plus grand syndicat maltais (GWU) fournit un autre exemple positif. Il reconnaît : *« La discrimination raciale est généralisée et en progression à Malte. »* Il indique que, en 2008 encore, un représentant syndical a prononcé un discours clamant : *« Nous devons oublier les droits de l'homme, il faut les renvoyer à la mer et protéger nos emplois. »* Mais le syndicat a effectué un « tour complet », et considère désormais *« les migrants comme une nouvelle catégorie de travailleurs, car les Noirs sont là pour de bon, qu'on le veuille ou non »*.

Avec le financement de l'UE, le syndicat GWU a entamé un programme éducatif sur l'égalité raciale et a fait un « bond en avant » en créant un bureau qui traite de ces questions. *« Tout est nouveau et en train de prendre de l'essor. »* Au début de 2009, des travailleurs noirs participaient pour la première fois à Malte à une manifestation.

Après la directive, des changements dans les règlements intérieurs sont généralement apparus. Au Danemark, le Syndicat des travailleurs du bois et de l'industrie (TIB) a mis en place un « comité pour l'égalité » traitant des questions d'égalité ethnique et entre les femmes et les hommes :

« Il est chargé d'examiner la marche à suivre en cas d'inégalité de salaire et le moyen de faire inscrire un plus grand nombre de personnes issus de minorités ethniques à des programmes de formation du TIB. Nous voulons comprendre pourquoi ils ont un taux d'abandon plus élevé. »

Reconsidérer la « surveillance ethnique »

La directive sur l'égalité raciale étant adoptée, certains syndicats revoient leurs critiques traditionnelles sur la « surveillance ethnique ». C'est le cas en Belgique, où les syndicats construisent leur base sur des convictions ou croyances politiques, religieuses, philosophiques ou civiles. Ainsi, les syndicats peuvent expulser des membres ou refuser des candidatures lorsqu'il est jugé que ceux-ci ne supportent pas les principes de base du syndicat ou lorsque les actions de ces membres démontrent qu'ils ne sont pas loyaux à ces principes. Le droit d'expulser ou de refuser des membres a été réaffirmé lors de l'important procès, dont on attend toujours le dénouement, impliquant un syndicat qui a expulsé des membres du Vlaams Belang (anciennement Vlaams Blok, parti d'extrême droite) pour avoir agi contrairement aux principes et aux valeurs du syndicat³⁸. Un interlocuteur s'exprime sur la « surveillance ethnique » :

« Certes, nous n'aimons pas réduire les personnes à leurs origines ethniques, mais il faut être pragmatique et nous munir d'un outil qui suit les tendances et qui nous permette de cibler les secteurs afin d'intervenir en cas de problèmes... c'est un véritable outil qui nous fait défaut en Belgique. »

Il est désormais de plus en plus admis que la composition ethnique des dirigeants syndicaux doit mieux refléter celle des membres si les syndicats souhaitent attirer plus de minorités ethniques et mieux comprendre les problèmes qu'elles rencontrent. À la conférence fondatrice du syndicat allemand

³⁸ La décision provisoire de la Cour d'appel d'Anvers du 26 avril 2010 dans le cas 2008/AR/3194 réaffirme le droit principe d'expulser les membres des organisations, fondé sur : la liberté d'association (article 27 de la Constitution belge, l'article 11 de la CEDH, l'article 22 du Traité sur les droits civils et politiques) ; la liberté syndicale et la protection du droit syndical (OIT, Traité no 87, ratifié par la loi belge du 13 juillet 1951, plus précisément les articles 2 et 3 du Traité) ; la décision en date du 15 janvier 1992 de la Cour constitutionnelle belge, indiquant que le droit d'association comprend aussi le droit d'organiser l'organisation interne, le fonctionnement et la gestion du syndicat. La décision finale dans cette affaire était attendue en 2011.

du secteur public ver.di, qui compte 6 à 8 % des membres issus de l'immigration, il a été décidé d'augmenter le nombre de représentants syndicaux jeunes et issus de l'immigration.

Le syndicat allemand IG Metall ne compte que 2 % d'employés issus de minorités ethniques sur 1 600. Un interlocuteur explique : « C'est une discussion permanente... et c'est ce qu'exigent nos membres migrants, car ils représentent 10 % du total de nos membres. » La CGT française est aussi plus sensible au contraste visible entre les positions des plus hauts dirigeants et ses nombreuses sections, lesquelles comptent un grand nombre de femmes et de personnes de couleur. Le représentant affirme que « quoique lent, le changement s'opère au niveau de la confédération ».

Dans de nombreux pays, les syndicats ont réagi assez vite à la transposition de la directive en proposant des informations ou de la formation à leurs militants sur la manière d'appliquer la nouvelle législation. En Bulgarie, CITUB a commencé à former ses militants et ses membres à identifier et à combattre la discrimination ethnique, notamment à l'aide d'une brochure et d'un CD spécial. L'interlocuteur de CITUB explique :

« Les syndicats ont produit pour leurs sections des guides écrits sur la loi de protection contre la discrimination – et les ont mis à jour en 2007... Cette année-là, ils ont organisé des formations à l'attention des militants dans 4 domaines, pour près de 300 militants locaux et 100 autres de différentes fédérations. Le but était de sensibiliser et de partager les connaissances sur la discrimination au sein de la communauté syndicale. »

Quelques problèmes

Au Royaume-Uni, un interlocuteur du syndicat PCS, fortement engagé contre le racisme, explique que les conseils sur les changements législatifs ont été prodigués immédiatement après la transposition de la directive sur l'égalité raciale. Toutefois, malgré les propositions, aucune formation n'a été organisée pour les représentants syndicaux salariés. Selon le syndicaliste, les pratiques du syndicat n'ont pas beaucoup évolué et il reste beaucoup à faire :

« Il faut gagner les cœurs et les esprits des membres. Ils [les dirigeants syndicaux] préfèrent ignorer que cela existe, car "Oh, du racisme chez nous ? C'est impossible !" »

D'autres syndicats ont proposé des formations sans susciter un grand intérêt. Un interlocuteur d'IG Metall, en Allemagne, chargé des questions de « migration » pendant plusieurs années, a décrit cela comme « la patate chaude qu'on est ravi de passer au suivant ». Selon lui, la nouvelle législation

« n'a changé en rien le travail des syndicats... Nous reconnaissons que la nouvelle loi est désormais en place, mais rares sont les responsables syndicaux réellement intéressés... Dans le domaine de l'immigration, nous avons tenté d'organiser un atelier sur la nouvelle législation pour les comités d'entreprise en 2008, mais j'ai dû l'annuler à deux reprises pour manque d'intérêt ».

Ce défaut d'intérêt constant à l'égard de la directive est aussi confirmé par un autre interlocuteur d'IG Metall : « Il est très difficile désormais de motiver des personnes pour agir dans ce domaine. Je pense que c'est le cas partout. »

Une situation similaire est signalée en Autriche, où les personnes du syndicat des travailleurs des filières métal, textile, agriculture, alimentation et boissons, tabac (GMTN) interrogées relatent l'existence d'un certain intérêt au moment où la directive sur l'égalité raciale a été transposée, mais ajoutent que celui-ci s'est dissipé depuis :

« La discrimination à l'égard des travailleurs migrants n'est pas un problème pour les instances décisionnaires du syndicat. Il n'existe pas de stratégie délibérée pour traiter de la discrimination. Quand la directive est entrée en vigueur, certaines initiatives ont vu le jour – du fait aussi de la publicité autour du sujet. Depuis, la question est toujours d'actualité, mais rien n'a sensiblement changé. »

Toutefois, comme l'indique le syndicat IG Metall en Allemagne, une grande part dépend des individus, soulignant ainsi l'importance des défenseurs de l'égalité au sein des structures syndicales :

« Les syndicats disaient : "Nous sommes contre toutes formes de discrimination – c'est notre ligne politique"... Il est indiscutable que des problèmes subsistent pour traduire cette position au niveau du lieu de travail, ils [les problèmes] existent comme autrefois. La migration devient un sujet si la présidence du comité d'entreprise ou un de ses délégués s'intéresse personnellement à ce thème. »

Unison au Royaume-Uni est également convaincu : « Cela [le succès d'une politique syndicale contre le racisme] dépend de la présence dans nos rangs de défenseurs de l'égalité, de leaders de l'égalité. » Ces défenseurs peuvent être issus de la majorité nationale ou de minorités ethniques.

La présence ou non de personnes disposées à réclamer des protections minimales prévues par la directive modifie souvent la réaction de l'organisation.

Résultats indirects

Depuis la transposition de la directive, de nombreux syndicats ont entrepris des politiques beaucoup plus actives contre le racisme dans la société, considérant que c'était la voie pour combattre celui-ci au travail. Partant des fondements de l'année 2007 déclarée par l'UE « Année européenne de l'égalité des chances pour tous », la fédération nationale des syndicats chrétiens des Pays-Bas (CNV) a lancé une « Plate-forme multiculturelle » dont l'objet était « *l'échange d'expériences, l'examen des politiques syndicales et l'information des syndicats sur les questions de diversité* ». La CNV-Jeunesse a également organisé une campagne pour sensibiliser les écoles et les employeurs aux questions de discrimination. Intitulée « Fier de ton nom », la campagne a son propre site internet.

D'autres syndicats se sont plus clairement concentrés sur la campagne contre le racisme à la suite de la directive. Ainsi, au Danemark, le syndicat des jeux de ballon, le plus petit syndicat affilié au LO, a pris une part active dans la campagne contre la discrimination dans le football appelée « Carton rouge pour le racisme ».

À la lumière de la directive, le syndicat général britannique GMB a également réfléchi à un élan de lutte nécessaire

contre la discrimination raciale et ethnique, dans une société de plus en plus diversifiée. Sa nouvelle stratégie opère selon la politique « Respect @ Work » dont le but, selon le représentant du syndicat, est de « *convertir l'égalité d'une tendance en une vraie question... l'égalité raciale doit être mise au premier plan* ». Le syndicat entame donc une campagne pour que des « représentants de l'égalité » aient, sur le lieu de travail, la même légitimité que les représentants de la santé et de la sécurité.

Après que la transposition de la directive a rehaussé les normes contre la discrimination dans le secteur public britannique, le syndicat des travailleurs de la communication s'est impliqué dans la campagne « Let them work » (Laissez-les travailler) pour le droit des réfugiés et des demandeurs d'asile à travailler légalement. Le PCS britannique des fonctionnaires a également signalé l'engagement croissant des politiques contre le racisme et le soutien récent du syndicat pour différentes campagnes contre la reconduite à la frontière des travailleurs sans papiers. Toutefois, l'interlocuteur pense que le syndicat n'a pas entièrement combattu le racisme au travail : « *Nous sommes excellents pour agiter les drapeaux, notamment sur les questions antifascistes, mais pour ce qui est d'agir pour nos membres au travail, je crois que nous pourrions progresser.* »

4 Organismes de promotion de l'égalité

Ce chapitre présente d'abord le contexte de la généralisation des organismes de promotion de l'égalité dans toute l'UE. Il étaye ensuite les points de vue des organisations patronales et syndicales sur les organismes de promotion de l'égalité et expose enfin comment ils expliquent le nombre relativement faible de plaintes reçues depuis par ces organismes³⁹.

4.1. Contexte

Comme stipulé à l'article 13 de la directive sur l'égalité raciale, les États membres « désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Ils peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes ».

Pratiquement partout, les dispositions de la directive sur l'égalité raciale ont été transposées en droit parallèlement à la directive sur l'égalité en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE). Cette dernière, également appelée directive pour l'égalité des chances, interdit la discrimination dans le recrutement et dans l'emploi – accès à l'emploi, à la formation professionnelle, conditions de travail et appartenance à des organisations de travailleurs – sur la base de la religion ou des croyances, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. Comme la directive sur l'égalité raciale, la directive sur l'égalité en matière d'emploi et de travail stipule que les États membres de l'UE doivent garantir que des procédures judiciaires ou administratives sont disponibles pour les victimes de discrimination, et que les associations ou autres organes juridiques ont la possibilité d'engager ces procédures au nom des victimes ou de leur venir en aide⁴⁰.

Organismes de promotion de l'égalité multicritère

Dans certains pays, des organismes de lutte contre la discrimination interviennent sur plusieurs terrains et couvrent toutes les formes de discrimination, tandis que dans d'autres, chaque organisme pour l'égalité traite d'un type de discrimination particulier. Ainsi, Equinet, réseau

d'organismes pour l'égalité soutenu par l'UE, n'a qu'un membre dans certains pays, et plusieurs dans d'autres⁴¹.

Certains organismes pour l'égalité entre les femmes et les hommes se sont convertis en organismes pour la promotion de l'égalité sur plusieurs terrains. En Lituanie par exemple, le Médiateur de l'égalité des chances est également responsable de traiter les plaintes et de surveiller la manière dont l'égalité des chances est garantie, et son rôle a été étendu en 2005 pour couvrir toutes les formes de discrimination. En Estonie, l'ancien commissaire à l'égalité entre les femmes et les hommes a vu son mandat élargi en 2008, pour ainsi devenir commissaire à l'égalité entre les femmes et les hommes et pour l'égalité des chances et, de la sorte, couvrir tous les domaines de la discrimination.

En Slovaquie, le Centre national slovaque pour les droits de l'homme a vu ses pouvoirs étendus pour couvrir toutes les formes de discrimination. En Slovénie, un bureau de l'égalité des chances et un conseil pour l'exécution des principes d'égalité des chances ont été créés, bien que leur tâche principale porte sur l'égalité entre les femmes et les hommes. De même, au Luxembourg, le Centre pour l'égalité des chances a été créé en 2006 pour promouvoir, analyser et surveiller le principe de l'égalité de traitement.

Dans certains pays, un organisme pour la promotion de l'égalité peut rester indépendant du nouvel organisme. En Autriche, deux organismes existent au niveau fédéral : l'Organisme pour l'égalité nationale et la Commission pour l'égalité des chances. Cette dernière est répartie en trois médiateurs et trois conseils chargés des discriminations fondées sur le sexe au travail et à l'extérieur du travail. Ces deux organismes couvrent toutes les formes de discrimination à l'exception de celle fondée sur le handicap. La Grèce compte également deux organismes principaux, un médiateur et un comité pour l'égalité des chances ; toutefois, ce dernier ne concerne pas l'emploi.

En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé en 1993, couvre tous les types de discrimination sauf celle fondée sur le sexe. Au Portugal, la Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale (CICDR) a été créée en 1999 et son domaine politique a été renforcé en 2007 par un nouveau haut-commissaire à l'immigration et au dialogue interculturel (ACIDI), tandis que, la même année, une nouvelle

³⁹ Les preuves de la faible sensibilisation aux organismes de promotion de l'égalité dans l'UE peuvent être trouvées dans les données de l'enquête EU-MIDIS, voir FRA (2010), EU-MIDIS – Données en bref, rapport n° 3, Sensibilisation aux droits et organismes de promotion de l'égalité.

⁴⁰ FRA (2010), Les migrants, les minorités et l'emploi – Exclusion et discrimination dans les 27 États membres de l'Union européenne.

⁴¹ Pour des informations générales complémentaires sur les organismes de promotion de l'égalité, veuillez vous reporter aux travaux du Réseau européen des experts judiciaires dans le domaine de la lutte contre la discrimination, par exemple : Commission européenne (2006), Les catalyseurs du changement ? Les organismes de promotion de l'égalité de traitement aux termes de la directive 2000/43/CE.

Commission de la citoyenneté et de l'égalité entre les femmes et les hommes (CIG) était mise en place pour intégrer les travaux de deux précédents organismes pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans quelques pays, les organismes couvrant des domaines de discrimination jusque-là séparés ont été rassemblés. En Suède, le Médiateur de la discrimination résulte de la fusion de quatre médiateurs précédents. Au Royaume-Uni, une Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (EHRC) chargée de plusieurs domaines couvre le territoire britannique et un autre organisme similaire couvre l'Irlande du Nord. Leurs compétences portent sur toutes les formes de discrimination, y compris la défense des droits de l'homme. Auparavant, il s'agissait d'organismes indépendants pour les questions raciales, de sexe et de handicap. De même à Chypre, un Médiateur général couvre tous les types de discrimination.

Des organismes pour tous les types de discrimination existent désormais en Hongrie – l'Autorité d'égalité des chances – et en Irlande – l'Autorité pour l'égalité. En France, la HALDE a été créé en 2004 pour aider les personnes à identifier et lutter contre tous les critères de discrimination ; elle a le pouvoir de mener des enquêtes et des examens sur la discrimination au niveau du recrutement. L'organisme allemand pour l'égalité – l'Agence fédérale contre les discriminations – a été créé en 2006 en vertu de la loi générale sur l'égalité des chances. Elle couvre toutes les formes de discrimination.

En Bulgarie, une Commission pour la protection contre la discrimination a été créée en 2005. En Pologne, un poste plénipotentiaire pour l'égalité des chances a été créé en 2007.

4.2. Points de vue des partenaires sociaux sur les organismes de promotion de l'égalité

La connaissance des organismes de promotion de l'égalité et leurs relations établies avec ces institutions varient considérablement selon qu'il s'agit du patronat ou des syndicats. Certains partenaires sociaux collaborent étroitement avec les organismes de promotion de l'égalité, tandis que d'autres ont peu conscience de leur existence ou les considèrent même, d'une certaine façon, comme une menace.

Implication et collaboration fortes

Les personnes interrogées ont cité quelques exemples intéressants de l'implication et de la collaboration effective entre les employeurs et les organismes de promotion de l'égalité. En Italie, une relation très étroite entre

Confartigianato, la confédération pour les artisans et les petites entreprises, et l'Office national contre la discrimination raciale (UNAR) a été délibérément encouragée par le projet EQUAL (partiellement financé par l'UE) à travers AHEAD (*Accompanying Handicraft Entrepreneurs against Discrimination*). Un programme de recherche de trois ans a suivi la transposition de la directive et a conduit en 2005 à ceci :

« Un accord de principe avec l'UNAR et... pour la région des Trois Vénéties, nous avons mené des activités d'information et de formation pour la prévention de la discrimination et la sensibilisation à la directive. ».

Le représentant de Confartigianato considère que son implication a permis de « transformer la perspective de l'organisation quant à la question de la discrimination ». Entre autres résultats, un prix pour les efforts contre la discrimination a été octroyé conjointement par l'UNAR, l'organisme pour l'égalité, et le département du Premier ministre pour l'égalité des chances.

En Grèce, la fédération hellénique des entreprises s'est aussi associée aux programmes EQUAL en 2004 et 2005 pour la sensibilisation à l'égalité. L'interlocuteur pense que « d'autres événements et campagnes sont nécessaires » et confirme que la fédération participe à la consultation publique du médiateur grec, le principal organisme pour l'égalité en Grèce.

La Fédération irlandaise du bâtiment signale une étroite relation avec l'Autorité pour l'égalité en Irlande, avec laquelle elle coopère pour le développement de meilleures pratiques et d'idées pour de nouvelles initiatives contre la discrimination. Cette vision est partagée par l'Agence des employeurs des services de santé, qui participe au comité des partenaires sociaux de l'Autorité.

La société britannique British Telecom dit entretenir de bonnes relations avec l'EHRC, issue d'une fusion récente. Son responsable de la diversité participe à tous les comités de l'EHRC. Chez Royal Mail, on a désigné un membre de l'EHRC comme responsable de la stratégie de la diversité.

En Autriche, bien que les partenaires sociaux des principales organisations patronales et syndicales soient représentés auprès de la Commission d'égalité des chances et que les employeurs du secteur public entretiennent de bonnes relations, les sociétés privées interrogées font rarement référence aux organismes de promotion de l'égalité.

Les syndicats signalent différents niveaux de collaboration. Ces différences sont dues en partie au degré d'influence des syndicats dans chaque pays, et en partie au degré

d'indépendance politique et au niveau de ressources attribuées à l'organisme de promotion de l'égalité.

En Belgique, les trois principales fédérations syndicales ont tissé des relations étroites avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Selon le protocole de coopération qui a été signé, les syndicats transmettent les informations sur les cas de discrimination raciale enregistrés chez eux et le Centre entreprend de constituer des dossiers solides et de les aider à les porter devant les tribunaux.

En Hongrie, la fédération LIGA doit aussi signer un accord de partenariat avec son instance pour l'égalité des chances.

Points de vue critiques

Les contacts directs avec les organismes de promotion de l'égalité de la Confédération de l'industrie britannique ne sont pas si forts. Le représentant dénonce le fait que beaucoup de ses membres ont du mal à obtenir des conseils et des orientations d'un organisme lorsque celui-ci peut aussi travailler sur des cas de discrimination contre eux.

En Allemagne, les syndicats expriment leur inquiétude, car il semble que l'organisme pour l'égalité entretienne une relation plus étroite avec le patronat qu'avec les syndicats. Un interlocuteur de ver.di confie sa déception :

« Le bureau de l'égalité des chances est prêt à mener une campagne conjointe avec la fédération patronale, mais pas avec la DGB, pour promouvoir les nouvelles lois. »

Pour faire preuve d'objectivité tout en lançant des campagnes pour promouvoir les lois, le répondant déclare :

« Il faut un organe indépendant pour le faire. Il doit avoir des compétences qui ne sont pas attribuées par le gouvernement, il doit être indépendant. »

Au Royaume-Uni, les relations étaient autrefois meilleures entre plusieurs syndicats et l'ancien organisme pour la promotion de l'égalité, la Commission pour l'égalité raciale (CRE). Celle-ci a ensuite fusionné avec l'EHRC, à propos de laquelle le représentant du syndicat des travailleurs de la communication dit : « Nous ne les avons pas beaucoup contactés pour les questions de racisme. » Un syndicat des enseignants (NASUWT) considère que ce passage d'un organisme concentré sur la discrimination à critère unique à un organisme travaillant sur la discrimination multicritère n'est pas du tout une bonne chose :

« Nous sommes très inquiets avec ce nouvel organisme la direction et le leadership sont très médiocres. L'égalité

raciale recule de plusieurs années. Le nouvel organisme est impuissant. Nous avons perdu beaucoup, particulièrement avec les conseils pour l'égalité raciale c'est très décevant. »

Le syndicat britannique TUC ajoute : « Il n'y a pas du tout de contact direct sur les questions raciales, car personne n'est chargé de cela au sein de l'EHRC, contrairement au CRE. »

L'interlocuteur du TUC soulève également une critique plus générale quant à la fusion d'un organisme spécialisé sur les questions d'égalité raciale en un organisme beaucoup plus étendu : « La question de la sécurité a réorienté le discours de l'antiracisme vers l'intégration. » Un risque similaire pourrait émerger avec l'accent qui est mis désormais sur la « diversité au travail » qui pourrait être interprétée comme une « véritable distraction qui nous détourne de la discrimination raciale institutionnalisée ».

En outre, certains syndicats se disent inquiets que le recours à des solutions juridiques pour les affaires individuelles de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique risque d'affaiblir les actions collectives. D'un côté, cette orientation legaliste peut encourager les représentants des entreprises à transmettre les questions de discrimination à des « experts » extérieurs ; de l'autre, elle encourage les employés à considérer la discrimination comme un problème individuel et non collectif.

Au Royaume-Uni, le TUC critique ce récent changement d'orientation. Alors que les syndicats avaient l'habitude de privilégier les négociations collectives comme moyen de résoudre les injustices au travail, « désormais, les questions de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique sont généralement traitées comme des affaires individuelles et non dans le cadre de négociations collectives », on s'inquiète que « les avocats semblent se charger de tout » et que « la tension s'accroît entre les employés noirs et leurs syndicats ».

C'est pourquoi, à Chypre, le syndicat général des travailleurs (BWMGWU) considère l'organisme de promotion de l'égalité comme solution de dernier recours :

« Nous devons épuiser tous les moyens qui sont en notre pouvoir et l'organisme de promotion de l'égalité doit être un dernier recours. Il serait plus facile de transmettre les affaires de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique plutôt que de les affronter à travers notre propre action sur le terrain. »

Absence de relation directe et opinions négatives

Dans certains cas, l'organisation patronale n'entretient pas de relation directe avec l'organisme de promotion de l'égalité.

L'interlocuteur de la Chambre de commerce et d'industrie bulgare précise que, en 2007, la commission bulgare contre les discriminations a reçu 505 plaintes, en a résolu 95, en a rejeté 195 et examine encore 215 cas. Il signale que les Roms constituent le principal groupe dont les plaintes pour discrimination raciale et ethnique ont été acceptées. Cependant, la Chambre elle-même ne considère pas que « *la directive pour l'égalité raciale est directement liée à [ses] activités* » et, par conséquent, elle n'entretient pas de liens directs avec la commission et ne sait pas si l'un de ses membres les maintient.

Cette absence de lien direct avec des organisations patronales représentatives est commune. Bien que la directive sur l'égalité raciale ait inclus dans les diverses missions des organismes de promotion de l'égalité la fonction de sensibilisation, de nombreux employeurs témoignent de l'absence totale de relations. La Fédération patronale de Chypre, dont les 4 500 membres emploient 57 % de la main-d'œuvre totale, souligne que, malgré son implication dans la consultation sur la transposition, elle n'a pas eu ensuite de contact direct avec le bureau du médiateur de l'organisme de promotion de l'égalité. Le répondant de l'organisation roumaine du patronat confirme : « *Ils n'ont aucun contact avec nous, et nous avons d'autres priorités... Puisque nous sommes occupés et que nous n'avons pas le temps de nous informer, les relations restent minimales.* »

Néanmoins, plusieurs employeurs allemands interrogés continuent de s'opposer à la directive sur l'égalité raciale et à l'organisme allemand pour l'égalité. La personne du patronat allemand de la métallurgie interrogée déclare : « *Je pense que c'est totalement superflu, et je suis sincère. En effet, la tâche d'informer le public peut être assumée par l'organe de presse du gouvernement... et je m'en débarrasserais sur le champ.* »

Enfin, certains partenaires sociaux n'ont pas réussi à poursuivre leur collaboration avec les organismes pour l'égalité du fait de leur manque d'indépendance et des limites de leur mandat.

En Irlande, l'organisation syndicale ICTU comptait deux membres au conseil de l'Autorité irlandaise pour l'égalité, mais ils ont démissionné pour protester contre des réductions budgétaires et une dévalorisation de leur travail décrétées par le gouvernement.

Dans le cas de la Pologne, l'interlocuteur de la Confédération polonaise du patronat (KPP) indique qu'ils ont tenté de créer un organe de conseil pour aider l'organisme de promotion de l'égalité au cours de l'année 2007, nommée « Année de l'égalité des chances pour tous », mais avec la création d'un poste de plénipotentiaire sur l'égalité des chances qui travaille dans les différents ministères, leur proposition n'a pas eu de succès.

4.3. Faible nombre de plaintes

Les organismes de promotion de l'égalité se sont vu attribuer un rôle important par les deux directives sur l'égalité. L'intention était de faciliter l'accès au recours contentieux, d'encourager les associations et les syndicats à se saisir de dossiers au nom de travailleurs individuels ou en groupes et de faire savoir que la charge de la preuve incombe désormais à l'employeur et non au plaignant victime de discrimination. Pris ensemble, ces changements auraient dû permettre l'aboutissement d'un plus grand nombre de plaintes auprès des tribunaux et accélérer la mise en conformité des employeurs.

Mais le nombre de plaintes pour discrimination reste faible, voire inexistant dans certains pays, et il en va de même pour leur aboutissement. Les représentants du patronat et des syndicats ont donc été interrogés sur les raisons du si petit nombre de plaintes pour discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique auprès des organismes de promotion de l'égalité de leurs pays. Voici quelques explications avancées par les partenaires sociaux.

Explications du patronat

Le patronat propose trois explications principales :

- les employeurs reconnaissent que de nombreux employés craignent des conséquences pouvant entraîner la perte de leur emploi ;
- ils pensent également que les salariés ne sont pas convaincus que les pénalités imposées puissent réellement changer les pratiques ;
- ils pensent que la plupart des employés issus de minorités sont si reconnaissants d'avoir un emploi qu'ils ne reconnaissent pas faire l'objet de discrimination.

L'association italienne des artisans et des petites entreprises reprend pratiquement presque tous ces facteurs : « *La peur de perdre leur emploi, les difficultés administratives, la méconnaissance de leurs droits, l'impression qu'aucune sanction ne sera imposée.* » Reprenant ces arguments, un interlocuteur du secteur de la fédération nationale du bâtiment à Padoue explique que, ce qui empêche les salariés de contester les pratiques discriminatoires dans les petites entreprises, c'est « *la peur. La peur de perdre leur emploi, surtout.* »

La chambre autrichienne du travail indique deux obstacles qui empêchent les salariés de déposer plainte quand ils travaillent encore pour leur employeur :

« Si nous sommes saisis d'un dossier, l'employeur le saura obligatoirement. Un autre problème est que le fait d'être discriminé est devenu parfaitement normal pour les employés immigrés et pour leurs employeurs, lesquels ont été actifs dans les mêmes secteurs pendant des années. Ils ne reconnaissent pas le caractère injuste de la situation. »

La fédération autrichienne des industries explicite les conséquences probables pour la victime : *« Le plus souvent, il est clair qu'ils ne pourront pas retourner chez leur ancien employeur, ils ne peuvent que demander une indemnisation. »*

Explications des syndicats

Les explications des syndicats quant au faible nombre de travailleurs issus de l'immigration ou de minorités ethniques faisant appel à l'organisme de promotion de l'égalité pour porter plainte se résument de la manière suivante :

- obstacles administratifs et structurels au dépôt de plainte ;
- accès géographique limité des organismes de promotion de l'égalité ;
- situation politique des organismes de promotion de l'égalité ;
- méconnaissance des organismes de promotion de l'égalité ;
- méconnaissance de la part des travailleurs de leurs droits à ne pas subir de discrimination ;
- peur de la victimisation.

Les délais nécessaires pour traiter les plaintes sont souvent considérés comme dissuasifs pour un recours à l'organisme de promotion de l'égalité. Bien que le syndicat irlandais SIPTU soutienne les membres dans leur plainte, il pense que ce facteur et les pénalités insuffisantes constituent le problème. Le syndicat chypriote des travailleurs de l'hôtellerie et la restauration (SYXKA) se dit déçu de ne recevoir aucune réponse aux deux plaintes déposées voici quelques années.

Dans certains pays, l'organisme de promotion de l'égalité est moins réactif aux démarches des syndicats que dans d'autres. Le syndicat des policiers de Lettonie (LAPA) a contacté le bureau du médiateur et a été informé que celui-ci ne peut coopérer avec les syndicats et qu'ils ne recevaient que des plaintes individuelles.

Une indépendance mise en doute

En Italie, un représentant de la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) décrit l'absence de suivi de la part de l'UNAR dans la livraison de données d'observation et de soutien à la formation. L'interlocuteur critique également la situation entre l'UNAR et le cabinet du Premier ministre, mettant ainsi en doute son indépendance, en particulier *« dans le traitement des plaintes pour discrimination au sein d'institutions gouvernementales ou en raison de lois discriminatoires produites par le gouvernement lui-même »*.

À Malte, un interlocuteur du Syndicat général des travailleurs estime que la Commission nationale pour la promotion de l'égalité manque d'énergie. Selon lui, elle fournit peu d'informations et elle *« assez infructueuse ses réponses à tout ce qui concerne l'égalité raciale sont toujours négatives. Même si vous avez un millier d'excuses [pour éviter de répondre à une demande], un non est un non »*.

Au Danemark, bien que la fédération 3F ait gagné les deux procès portés devant le Conseil danois pour l'égalité, la fédération syndicale critique le fait que le Conseil ne soit présent qu'à Copenhague, avec peu de pouvoirs et des ressources limitées. En conséquence, seules les affaires les plus importantes sont susceptibles d'être soutenues. Selon le répondant, le gouvernement n'a mis en application la directive sur l'égalité que *« sur le papier... Le Conseil pour l'égalité fait partie du monde du spectacle »*.

Une critique similaire au sujet de l'isolement géographique des organismes de promotion de l'égalité vient des syndicalistes allemands de ver.di et d'IG BCE. L'interlocuteur de ver.di explique :

« La difficulté vient de ce que nous n'avons qu'un bureau central. Et, comparé à la Grande-Bretagne par exemple, où il y en a environ 35 ou 36 [Conseils pour l'égalité raciale] et où il y a plus de personnel pour traiter de tels problèmes ici nous n'avons qu'un seul bureau dans la capitale... Pour ver.di ce n'est pas assez. »

Un interlocuteur d'IG BCE se plaint également : *« Quand vous prenez contact avec eux en tant qu'individu, on essaie de se débarrasser de vous : "Ce n'est pas notre travail." C'est l'expérience que j'en ai en tout cas. »*

Un facteur sociétal observé est l'importance de la connaissance et de la confiance en la loi. En Estonie, un interlocuteur d'EAKL pense que, en général, « *la connaissance du droit est faible, et rares sont ceux qui entament des procès* ». Habituellement, quand les membres demandent des conseils juridiques auprès du syndicat : « *Ils nous demandent souvent de ne pas entamer de procès et de négocier avec leur employeur. Ils tentent de résoudre leurs problèmes eux-mêmes.* »

La crainte de l'identification en tant que « victime » a également été citée par des personnes interrogées. Un syndicaliste du Luxembourg explique la crainte de se plaindre chez les victimes de discrimination :

« Tant qu'ils ont un travail, ils refusent de parler de discrimination indirecte. Ils sont dans une logique qui signifie : "Je ne dis rien, je ne vois rien, je n'entends rien. Mais je continue à travailler." »

Tolérer la discrimination

Un facteur sociologique permet d'expliquer le faible nombre de plaintes pour discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, selon un représentant du syndicat de la fédération des mineurs de Podkrepa. Il suggère que les personnes issues de minorités ethniques se sont habituées à la discrimination au travail et là où elles vivent. Elles auraient internalisé cette expérience et se seraient adaptées, de sorte qu'elles ne souhaitent pas les dénoncer publiquement.

L'interlocuteur du Bureau du médiateur letton explique ce fatalisme vécu par beaucoup de victimes d'origine rom :

« Les Roms eux-mêmes ne viennent pas à notre Bureau et ne portent pas plainte. Ils sont de telles victimes en Lettonie qu'ils ne se plaignent même pas ! »

Un interlocuteur de SIPTU en Irlande reprend la même idée pour expliquer le faible nombre de plaintes à l'organisme de promotion de l'égalité : « *L'Irlande est une petite communauté et les victimes craignent souvent des répercussions dans leur emploi à venir.* » Un interlocuteur de la confédération syndicale des Pays-Bas CNV en convient : « *C'est la crainte de la victimisation.* » L'interlocuteur de la confédération syndicale FNV ajoute :

« Quand on se plaint de racisme, on se met à l'écart du monde du travail. On devient différent – on s'exclut. C'est pourquoi on ne se plaint pas. »

En conclusion, un syndicaliste autrichien de GPA-DJP signale les freins politiques que rencontrent les travailleurs migrants dans une société dans laquelle il est non seulement très rare que les employeurs soient traînés en justice, mais aussi dans laquelle « *les décideurs politiques font quelque fois des déclarations racistes... et l'influence du discours public sur les syndicats autrichiens a été tout à fait conservatrice* ». L'usage de leurs droits par des travailleurs issus de minorités confrontés à la discrimination est donc conditionné par les contextes sociaux et politiques généraux dans lesquels ils se trouvent.

5 Le rôle du dialogue social

Les employeurs et les syndicats européens expérimentent toutes sortes de rapports en travaillant ensemble pour mettre en application la directive sur l'égalité raciale. Leurs relations passent de l'expression d'un désir clair de collaboration à la méfiance mutuelle. L'UE elle-même, principalement à travers le programme EQUAL, a joué un rôle important en encourageant les partenaires sociaux à mener des actions conjointes contre la discrimination en conformité avec la directive. Néanmoins, il est à craindre que certaines interventions très efficaces ne soient pas soutenues dès que les fonds de l'UE prendront fin.

Le tableau 4 énumère les événements, les accords ou les actions contre la discrimination que les interlocuteurs ont cités et qui ont été organisés entre 2003 et 2008. Inévitablement, la « liste » n'est pas exhaustive. Elle reflète simplement les exemples dont les interlocuteurs ont pu se rappeler. Les quatre colonnes du côté gauche du tableau indiquent le nombre d'actions conjointes entreprises par les partenaires sociaux. Celles de droite indiquent les actions signalées comme ayant eu lieu sans référence à un autre partenaire social.

5.1. Un dialogue social commun

Dans de nombreux cas, les employeurs et les syndicats sont clairement d'accord sur la nécessité de combattre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Cela prend la forme d'événements ou d'accords au niveau national ou d'initiatives locales, régionales ou au niveau de l'entreprise.

Les personnes interrogées ont cité 70 exemples de conventions collectives entre les syndicats et les employeurs traitant de discrimination au niveau national, local ou de l'entreprise. En 2008, les syndicats et les employeurs de la communauté autonome de Catalogne, en Espagne, ont signé un accord en référence à la loi de 2003 qui introduit la directive, désormais mise en application par le gouvernement catalan.

Au Royaume-Uni, un accord a été conclu entre cinq syndicats et des membres de la formation professionnelle et de l'association universitaire en janvier 2008. Sa singularité consiste dans sa référence spécifique à la directive sur l'égalité raciale. Il invite les partis à célébrer et valoriser la diversité, et les employeurs des universités à pratiquer la non-discrimination dans le recrutement et la sélection, la formation et la promotion. Il engage également les signataires à développer des plans d'égalité raciale autour d'actions concrètes.

En Irlande, avec l'avènement de la directive, l'Autorité pour l'égalité a joué un rôle important en rassemblant les organisations patronales et les syndicats pour organiser « la

semaine contre le racisme sur le lieu de travail ». La Fédération irlandaise du bâtiment a signalé que quelques entreprises ont demandé du matériel publicitaire supplémentaire pour tenir des ateliers sur le lieu de travail appelé « débats boîte à outils ».

La plupart des conventions collectives étaient moins explicites quant à la conformité à la directive sur l'égalité raciale, néanmoins, une fois conclues au niveau des branches, elles fournissaient des directives claires aux négociateurs locaux sur ce qui peut ou ne peut pas se faire. Dans l'industrie du bâtiment de Chypre, par exemple, après la transposition de la directive, une clause a été intégrée à la convention collective de secteur prévoyant des contributions à un fonds de prévoyance pour les travailleurs migrants, autrefois exclus. Une autre clause stipule : « *L'activité syndicale, la religion, la race et l'opinion politique ne constituent pas des raisons de licenciement et ne justifient en aucun cas une discrimination à l'égard des employés.* »

En France, un accord national de diversité a été signé par les principales associations patronales et les syndicats en 2006 après la transposition de la directive. Celui-ci inclut une clause permettant d'établir un « comité de diversité » sur chaque lieu de travail afin de rassembler une fois par an des représentants de la direction et des employés pour passer en revue les actions contre la discrimination. Un interlocuteur français de la CGT souligne : « *C'est vraiment important parce qu'il renforce également le rôle des représentants du personnel en matière de racisme.* » L'accord couvre les questions de recrutement, d'offres d'emploi, de salaires, de formation professionnelle et de carrière professionnelle.

Plusieurs accords d'entreprise incluent de nouvelles clauses qui prévoient des procédures de plaintes pour discrimination et se rapportent spécifiquement à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. C'était le cas chez Gumotex en République tchèque et chez US Steel en Slovaquie. En Belgique, après la transposition de la directive, une charte de diversité a été négociée par STIB, la compagnie de transport public de Bruxelles, pour inclure deux niveaux de sanction contre le personnel responsable de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique : une suspension de trois jours, suivie d'un licenciement. Un interlocuteur du syndicat CSGLB indique : « *Deux personnes ont été sanctionnées pour l'exemple dès le début, le problème est maintenant résolu.* »

5.2. Un dialogue social difficile

L'existence de la directive et son application dans la législation nationale n'ont pas nécessairement facilité la conclusion d'accords pour une action commune contre le racisme entre employeurs et syndicats. Ainsi, le répondant du syndicat danois LO explique qu'il a proposé un projet

Tableau 4 – Actions contre la discrimination signalées par les partenaires sociaux, par pays

	Convention collective nationale	Convention collective de l'entreprise	Conférence/ événement	Documents des partenaires sociaux	Coopération avec les ONG	Politique/ code de conduite des syndicats	Comité ou instance spéciale	Formation	Évaluation ou supervision	Recrutement/ positif	Campagnes externes contre la discrimination raciale	
	Dialogue social commun				Syndicat ou entreprise individuels							Total
EE							1	1				2
PL						1	1					2
MT						1	1	1			1	4
BG			1				3	2				6
LV				1	1			3		1		6
HU						3	2	2				7
FR		1	3		2			2				8
LU					3	3		1			1	8
SI	1	2	1			1	1	1			1	8
FI		2				4	3	3		1		13
SK			1	2				9		1		13
CZ	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	14
DK	9				4	1	2	4				20
ES	2	2			1	1	8	8				22
CY	1				3	4	4	6		2	3	23
PT	3	1	2	2	2	1	2	4	3	1	4	25
IE	1	1			2	10	3	10		1	1	29
EL	2		5	3	6	10	2	5		1	2	36
IT	3	6	3		4	1	6	3	5	2	3	36
AT	6	2	8	2	5	2	4	3	3	2	3	40
RO		1	5	2	6	4	5	13	1	1	2	40
SE	1		5		2	10	8	10		1	3	40
UK	2	1	2	3	2	5	9	3	6	4	6	43
DE	6	2	2	1	1	9	5	15		4	8	53
NL	6	3	7	10	6	20	13	11	7	8	2	93
Total	45	25	47	28	51	92	84	121	26	31	41	591

Source : FRA, 2010

baptisé « Kick-start » à 100 sociétés danoises afin de provoquer une discussion sur l'ethnicité et la diversité, mais qu'il a dû l'annuler car une seule entreprise était intéressée. Quand LO a contacté DA, les employeurs ont indiqué qu'ils étaient prêts pour une convention collective sur la discrimination fondée sur le sexe, mais pas sur l'appartenance ethnique, le racisme et l'âge. L'interlocuteur de LO déplore : « *Les organisations patronales ne veulent pas d'accords sur ces questions... L'égalité des salaires est simple, mais il est beaucoup plus complexe de parvenir à un accord sur ces autres questions.* »

En France, un interlocuteur du syndicat CGT rencontre le même problème. En réclamant l'élaboration d'un accord d'entreprise contre la discrimination en conformité avec la directive sur l'égalité raciale, « *j'ai choisi de baser l'accord de diversité de l'entreprise sur toutes les discriminations, car il ne serait pas passé s'il avait porté uniquement sur l'inégalité liée à l'origine d'une personne.* »

Un domaine controversé dans certains pays est celui de la promotion des droits des travailleurs migrants par les syndicats. Certains croient que ceux-ci le font dans le but de recruter de nouveaux membres afin d'accroître leur influence sur le marché. Un interlocuteur chypriote du syndicat DEOK ayant travaillé avec des femmes migrantes est convaincu que les syndicats ont pour mission de protéger les ouvriers « étrangers » et de s'assurer qu'ils bénéficient de l'égalité de droits avec les ouvriers chypriotes. Sa question est rhétorique : « *Si les syndicats ne le font pas, qui le fera ?* » Mais le représentant de la région de Padoue pour l'Association nationale du bâtiment en Italie pense que les syndicats ont parfois prêté plus d'attention aux ouvriers non italiens qu'ils ne l'auraient dû :

« Nous avons dû suggérer qu'il ne fallait pas exagérer dans la reconnaissance des différences entre étrangers et travailleurs italiens, sans quoi nous risquons de faire du racisme à l'envers... et nos propres ouvriers se sentiraient minoritaires. »

Un problème dans le processus de négociation qui pourrait expliquer l'absence de progrès de certains accords est décrit par le syndicat néerlandais De Unie. Le représentant note que des clauses solides contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et pour une véritable égalité pour les ouvriers issus des minorités pourraient faire partie d'un premier volet de négociation proposé aux employeurs, mais elles seraient souvent abandonnées, en dépit de la directive :

« La discrimination raciale est le thème de beaucoup de négociations collectives, [mais] si l'accord est trop ardu, le sujet est abandonné. »

Le problème de ces clauses importantes contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans les accords au niveau national ou de secteur – qui ne sont ensuite pas appliquées ou intégrées dans des accords locaux – est assez commun. Un syndicaliste de la CFDT de la région parisienne indique :

« Bien que des accords nationaux aient été signés, nous savons que, s'ils ne sont pas utilisés sur le plan local, leur application ne voit pas le jour. Soit les accords n'ont pas été suffisamment promus dans les organisations, les syndicats et chez les employeurs, soit ils ne sont pas bien adaptés. »

Ainsi, en dépit de l'existence d'un accord national français, les accords de secteur ou d'entreprises ont rarement perduré et il en reste actuellement moins de 30, essentiellement dans des multinationales comme Addeco, Accor, Casino et PSA. Un autre syndicaliste de la CFDT explique : « *Cela reflète l'équilibre des pouvoirs à l'intérieur des entreprises et l'absence d'une volonté collective de négocier.* »

Cela soulève le problème plus général de l'exécution des accords. Souvent, au niveau de l'UE, du pays ou même de l'entreprise, le dialogue social a créé un terrain d'entente entre les employeurs et les syndicats sur l'importance d'intégrer pleinement les ouvriers issus des minorités, de prendre des mesures pour les mettre en valeur et de cesser toutes les formes de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Dans la plupart des entreprises françaises, la direction se contente de pratiquer la langue de bois.

Un autre sujet de débat quant à l'accord national en France est la différence possible entre les notions de « diversité » et d'« égalité ». Comme l'indique un représentant français du patronat, à son niveau minimal, « la diversité ethnique » peut impliquer simplement le fait d'avoir une personne de couleur sur chaque site. Le terme « égalité raciale » est plus étendu. Il implique un recrutement proportionnel à la représentation ethnique de la population dans l'emploi local et l'absence totale de discrimination indirecte dans l'attribution, la promotion et l'accès au travail et à la formation pour tous.

5.3. Actions et dialogues soutenus par l'UE

Beaucoup d'employeurs, syndicats et ONG considèrent l'UE comme un appui important pour les interventions communes des partenaires sociaux à un niveau local. Certains programmes décrits étaient largement réussis, d'autres l'étaient moins.

Parmi les programmes aboutis, le projet français EQUAL « Action et vigilance » impliquait la CFDT de la région parisienne, des associations patronales locales et la Ville de Paris. Entre autres résultats, on peut citer le fait que, si un syndicat était averti d'une discrimination chez un employeur affilié, il pouvait agir :

« Les choses sont différentes si la société dans laquelle la personne est discriminée est membre d'une organisation patronale. Nous pouvons téléphoner à l'un de nos partenaires sociaux et leur dire : "Voyez, les choses vont mal, il faut voir cela ensemble." »

Un autre projet parisien EQUAL accueilli favorablement par les personnes interrogées visait à multiplier le nombre d'accords pour l'égalité des droits signés dans la région depuis la directive. Appelé Ateccod (Agir sur les territoires pour l'égalité des chances et contre les discriminations), il a été lancé par l'antenne parisienne de la CFDT, les autres partenaires étant le MEDEF pour l'est parisien et une ONG, la Fondation Abbé Pierre.

En Autriche le syndicat GPA-DJP a bien accueilli le partenariat entre EQUAL et les ONG actives dans la lutte et les politiques contre le racisme. En Italie, le partenariat entre EQUAL et AHEAD (Accompanying Handicraft Entrepreneurs against Discrimination) mené par le Confartigianato (artisans employeurs), inclut un journal financier, un institut de recherche socio-psychanalytique, un groupe culturel et une banque.

Un projet EQUAL de trois ans appelé « Leader » a été mis en application dans six régions italiennes immédiatement après

la transposition de la directive sur l'égalité raciale. Il a permis à un responsable du syndicat régional CISL de développer une « prise de conscience des formes de discrimination ethnique et religieuse identifiées au travail ». Le projet vise à soutenir un réseau de travailleurs migrants et à renforcer leurs capacités dans la lutte contre la discrimination. Un autre interlocuteur de la CISL explique comment le programme encourage « des pratiques visant à éliminer, ou au moins à combattre, des actions discriminatoires au travail ». Un représentant de CGIL confirme que le projet « Leader » avait permis au syndicat de fournir « des informations, des réponses aux questions... Quelques régions ont même pris des mesures auprès de leurs propres centres juridiques ». Tout le monde s'accorde pour dire que c'était une grande réussite et que les réseaux ainsi créés avaient survécu au-delà du financement direct du projet.

En Hongrie, une organisation patronale participante a décrit un programme EQUAL comme « réussi » pendant la période de financement, mais elle s'est dite inquiète de son impact limité ou inexistant à long terme. L'interlocuteur explique : « En dépit de la formation professionnelle fournie par le programme, les participants roms n'avaient toujours pas d'emploi ni de projets viables à long terme à la fin. » L'organisation patronale concernée n'avait changé aucune de ses politiques internes en raison de la directive ou du projet.

Un interlocuteur d'une ONG roumaine se dit inquiet du fait que les financements pour informer sur la directive et les autres politiques de l'UE ne proviennent que de l'UE. L'absence de toute campagne publique nationale pour sensibiliser sur la législation antidiscriminatoire serait due au fait que « les fonds européens destinés à cette fin étaient épuisés ».

6 La voie à suivre : le point de vue des partenaires sociaux

Comme le souligne l'article 17 de la directive sur l'égalité raciale, la FRA se doit de contribuer au rapport de la Commission européenne présenté au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la directive sur l'égalité raciale. À la lumière de l'information fournie, le rapport de la Commission européenne doit inclure, si nécessaire, des propositions de révision ou de mise à jour de la directive.

Pour cette raison, les employeurs et les syndicats ayant répondu à l'enquête ont été invités à formuler des suggestions sur la façon d'améliorer les politiques contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Environ un tiers des personnes interrogées avaient une opinion sur la question. Certaines des suggestions faites ont été reprises par des partenaires sociaux « plus sensibilisés » et « moins sensibilisés » et par des interlocuteurs syndicaux comme patronaux. Cependant, la plupart des recommandations reflétaient clairement le contexte particulier de chaque pays et les intérêts des partenaires sociaux.

Ce chapitre présente ce qui serait nécessaire, du point de vue des personnes interrogées, pour améliorer concrètement l'impact de la directive. Dans un premier temps, il présente les opinions communes à l'ensemble de l'échantillon des partenaires sociaux interrogés pour l'étude, ensuite celles des syndicats et, enfin, celles des employeurs. Comme nous l'avons observé, certaines de ces opinions s'opposent ostensiblement à toute proposition de législation en la matière.

6.1. Propositions conjointes

Connaissance des droits – Une communication meilleure et plus large

Parmi les syndicats et les organisations d'employeurs, un consensus général se dégage quant à la nécessité de la part des gouvernements et des organismes de promotion de l'égalité d'agir davantage pour sensibiliser le grand public sur les dommages économiques et sociaux de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Selon un employeur letton, c'est important pour jeter les bases d'une société démocratique dans laquelle « *les gens, au lieu de taire ces affaires..., doivent les exprimer haut et fort* ».

Il est généralement recommandé d'investir davantage dans les campagnes de sensibilisation. La publicité faite à l'enquête EU-MIDIS publiée par la FRA est un exemple de cette sensibilisation, mais les partenaires sociaux soulignent l'importance des mesures au niveau national. En

la matière, plusieurs syndicalistes recommandent surtout de faire largement connaître le caractère illégal de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Le membre de l'organisation patronale italienne explique :

« Nous n'en sommes pas encore au niveau de l'Europe du Nord. En outre, les investissements pour l'information, la diffusion, les projets actifs de prévention sont encore trop limités jusqu'ici. »

La Chambre de commerce bulgare explique :

« Il faut faire connaître la législation, éventuellement par des vidéos. La publicité est probablement un grand mot, mais chaque employeur pourrait diffuser les dispositions légales, même dans le cadre de réunions, même si ce n'est que quelques heures. »

Les entretiens font apparaître clairement la nécessité de formations antidiscriminatoires, largement intégrées dans les programmes de développement des partenaires sociaux afin de renforcer l'impact de la directive sur l'égalité.

Un autre argument commun soulève l'importance d'investir afin de réunir, de la façon la plus efficace, les personnes issues de milieux différents. Un interlocuteur allemand d'IG Metall insiste :

« Nous devrions vraiment réunir des personnes de milieux différents pour faire tomber les préjugés, et cela coûte toujours cher. Si une communauté locale se dotait de ressources et s'engageait à organiser un festival interculturel une fois par an, cela aurait certainement un impact. Par ailleurs, les lois imposées d'en haut ne seraient plus nécessaires. La question importante est que ceux qui discriminent n'ont aucun lien avec ceux qui sont l'objet de leurs discriminations. Ils ne savent rien de leurs victimes, et c'est là le principal défi à surmonter. »

Pour contrer la xénophobie, plusieurs membres du patronat et des syndicats considèrent que leur système d'éducation nationale pourrait être amélioré. Un employeur hongrois explique :

« La loi n'a pas transformé le contexte hongrois de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. La société hongroise est extrêmement conservatrice. Pour que les esprits évoluent, il faut démarrer à l'école. Une éducation dépourvue de ségrégation est un élément essentiel dans ce domaine. »

6.2. Propositions des syndicats

Une meilleure transposition

Une première idée partagée parmi les membres des syndicats interrogés est que, lors de la transposition et de l'exécution de la directive, il devrait y avoir moins de marge d'interprétation dans la loi nationale. En effet, cela réduit le champ d'action de la directive et affaiblit le pouvoir et l'indépendance des organismes de promotion de l'égalité. Bien que l'interlocuteur de la CES considère qu'il est « regrettable » que la discrimination sur la base de la nationalité ait été retirée du projet de la directive :

« Aujourd'hui, le problème n'est pas la faiblesse de la directive : c'est la faiblesse de son exécution. »

En France, la CGT considère que la transposition en droit français n'est pas assez fidèle à l'esprit de la directive, ce qui permet la persistance de comportements racistes en l'absence de sanctions suffisantes. Ce syndicat avait proposé, sans succès, au MEDEF et à la CGPME que l'accord national sur la diversité de 2006 inclue le maintien pour le syndicat du droit d'inspection des dossiers de recrutement qui contiennent la liste de tous les candidats retenus ou écartés. En augmentant la transparence dans le recrutement, un domaine important dans la discrimination, le syndicat pense qu'il serait en mesure de mieux cerner le problème.

Des lois pour le secteur privé et public

Un second consensus parmi les syndicats est que les lois transposées devraient couvrir les secteurs publics et privés. Les évaluations d'impact sur l'égalité devraient être généralisées et devraient être introduites partout où elles n'existent pas encore. Ainsi, chaque année, les entreprises devront 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.

L'accès à la justice

Un troisième domaine de recommandations concerne un meilleur accès à la justice : non seulement il devrait être gratuit (dans les États membres où l'on encourt des frais pour le conseil et/ou pour entamer des procédures judiciaires) mais, en outre, les syndicats devraient avoir le droit d'entamer partout des recours judiciaires « collectifs » au nom de groupes entiers d'employés plutôt que de devoir traiter les dossiers des victimes de discrimination cas par cas. Un interlocuteur d'IG Metall commente :

« Il faut améliorer la manière de transposer les directives de l'UE. Je pense qu'elles pourraient être plus efficaces, par exemple, en facilitant les recours judiciaires à toute personne confrontée à un problème – notamment par l'octroi de ressources financières. Je crois qu'ici réside le plus grand problème, car même une loi sévère resterait sans effet. »

L'indépendance des organismes de promotion de l'égalité

L'interlocuteur de ver.di en Allemagne insiste pour une plus grande indépendance des organismes de promotion de l'égalité. Le même argument est avancé en Italie où l'UNAR n'est pas considéré comme un « organisme indépendant ». Un interlocuteur de la CISL propose que la directive exige des gouvernements de « s'équiper d'organes autonomes où la société civile participe et se charge de la surveillance ». L'interlocuteur souhaite également un critère d'exigence de « niveau européen » des États membres de l'UE pour prendre des mesures « d'action positive » contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique.

Renforcer les pénalités

Beaucoup de syndicalistes estiment que les organismes de promotion de l'égalité devraient être autorisés à imposer le rétablissement des dispositions légales de la directive ainsi que des sanctions plus élevées qui, ensemble, agiraient comme une action dissuasive pour les autres employeurs. La confédération polonaise FZZ suggère qu'il est important que les pénalités ne soient pas seulement financières :

« Actuellement, les employeurs n'ont pas peur des amendes parce qu'ils peuvent les intégrer dans leurs coûts. »

Ce représentant syndical pense que les sanctions pénales devraient être autorisées et qu'elles seraient plus efficaces pour changer les comportements des employeurs.

Un représentant de la CFDT critique la rareté des décisions judiciaires en matière de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et les montants « injurieux » des amendes. L'inversion de la charge de la preuve n'a pas considérablement facilité la résolution des affaires, car les informations nécessaires pour obtenir gain de cause devant un tribunal doivent toujours provenir de l'employé. Un autre représentant de la CFDT considère qu'il est important de lier les verdicts des affaires de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique aux tribunaux du travail pour imposer des changements au sein de l'entreprise. Imposer le rétablissement des dispositions légales constituait une des manières de procéder, toutefois, les représentants syndicaux croient que des moyens plus efficaces pourraient être utilisés afin que les jugements de discrimination aient un impact positif sur le comportement des employeurs.

Un meilleur accès aux organismes de promotion de l'égalité

En conclusion, dans au moins deux États membres, les partenaires sociaux ont mentionné la nécessité d'augmenter le nombre de points d'accès aux organismes de promotion de l'égalité dans chaque État membre. L'information est une chose, mais pouvoir discuter de vive voix d'un problème avec un conseiller est, selon les syndicats, probablement plus efficace pour résoudre ou mener une affaire.

6.3. Propositions du patronat

Les organisations d'employeurs interrogées avaient des opinions plus divisées que les syndicats sur la manière d'améliorer l'impact de la directive sur le terrain. Lorsqu'ils ont des idées précises sur la manière d'améliorer les pratiques en matière de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, les employeurs, dans l'ensemble, plaident pour une plus grande confiance dans l'éducation du grand public et l'action volontaire. Ces évaluations rencontrent souvent les affirmations plus générales formulées par les syndicats et sont mentionnées ci-dessus à la section des « Propositions conjointes ».

D'autre part, 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.

Une réglementation plus claire

L'argument en faveur d'une directive qui appuierait davantage les actions positives a été proposé par le représentant des sapeurs-pompiers de Londres. Il se dit en faveur du droit à un recrutement d'employés issus des minorités ethniques sans aucune restriction :

« Nous avons des objectifs de recrutement, mais nous avons les mains liées pour les atteindre. Ce que nous voudrions faire, peut-être, c'est, lorsque nous avons 50 candidats dont 8 issus des BME⁴², les recevoir en premier, dans la première série, afin que l'entreprise ait une autre image et pense différemment, parce que nous pensons que c'est important. »

En Allemagne, l'interlocuteur de BMW pense également que la loi devrait être plus précise en ce qui concerne l'introduction d'une action positive plus forte :

« Il serait important de dire qu'il faut considérer la façon de permettre certaines mesures de promotion des minorités. »

D'autres employeurs estiment que les tribunaux devraient donner des instructions beaucoup plus claires quant à la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Une des personnes interrogées de la fédération espagnole du bâtiment dresse un tableau très contrasté entre les jugements relevant de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui exercent un effet significatif sur les pratiques de management, et l'absence totale d'action judiciaire sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, malgré l'entrée en vigueur de la directive sur l'égalité raciale six ans plus tôt. Ce contraste est également commenté par le représentant de la cimenterie espagnole Promsa qui a parlé de messages forts venant du gouvernement national sur la discrimination fondée sur le handicap ou le sexe, mais non sur l'origine ethnique.

Plus de ressources pour l'exécution de la directive

Les employeurs finlandais de la construction forment une revendication similaire :

« Plus d'informations, plus de ressources et la mise en place plus spécifique [d'un soutien] au monitoring sont les éléments essentiels pour améliorer l'efficacité de la loi. »

⁴² BME : Black and minority ethnics – personnes noires et issues de minorités ethniques.

Un représentant de l'association patronale bulgare BIA propose que les entreprises attribuent la responsabilité des pratiques non discriminatoires à une personne précise :

« Dans toutes les grandes organisations, les administrations et les grandes entreprises, une personne devrait être nommée pour fournir des informations sur tous les employés, pour superviser l'emploi des hommes et des femmes. Dans la plupart des cas, ce devrait être le directeur des ressources humaines. »

Encourager la mise en conformité

Un thème récurrent dans quelques organisations d'employeurs est que la directive devrait présenter des incitations claires. Un représentant de l'organisation patronale des Pays-Bas indique :

« Les avantages de la diversité doivent être mis en valeur. Mais, pour changer le comportement, les gens n'agissent que s'ils y trouvent un intérêt. »

L'Association patronale coopérative hongroise AFEOSZ est encore plus explicite à propos de la résolution de la discrimination contre les Roms :

« En ce qui concerne l'emploi de Roms, le gouvernement devrait subventionner leur recrutement. C'est très simple. Dans un système capitaliste, "l'argent circule". La discrimination positive n'est possible que si les entreprises y voient un intérêt. »

Moins de réglementation

Comme on pouvait s'y attendre en raison de son opposition à la directive sur l'égalité raciale et à sa transposition nationale, le représentant du patronat allemand de la métallurgie Gesamtmetall indique : *« Je préférerais que la loi n'ait jamais existé. »* La confédération des associations patronales allemandes BDA est encore plus précise et souhaite l'inversion de la charge de la preuve :

« La toute première chose que nous retirerions est la charge de la preuve. Ensuite, cet effort bureaucratique que les employeurs doivent prendre en charge serait abandonné. Ce retrait serait un grand soulagement. »

Cet argument est développé par le représentant de la confédération de l'industrie allemande, le BDI :

« Si quelqu'un veut porter plainte, je crois que c'est à lui d'apporter la preuve de ce qui s'est passé ou d'une violation de ses droits. On ne peut pas toujours dire : "Oui (j'ai fait l'objet de discrimination), [mais] je ne peux pas le prouver." Je ne pense pas que ce principe soit juridiquement juste. »

En conclusion, le représentant de l'organisation patronale finlandaise EK pense que la loi sur ces questions devrait *« germer sur le terrain de la législation nationale »* et critique la directive sur l'égalité raciale qui, selon lui, *« n'accorde pas assez de latitude sur le plan national »*.

Conclusions

Les points de vue des partenaires sociaux concernant l'impact de la directive sur l'égalité raciale présentés dans cette étude formeront partie du rapport de synthèse de la FRA sur l'application et les défis de la directive, qui devra être soumis à la Commission européenne, tel que mentionné dans l'article 17 de la directive.

Évaluer l'efficacité de la directive sur l'égalité raciale dans l'évolution des comportements sur les marchés du travail européens n'est donc pas chose aisée. Comme souligné dans la section 1.4, quelques développements politiques et économiques distincts ont été mentionnés par les personnes interrogées comme compliquant le processus d'évaluation de la directive.

Deux directives sur l'égalité

Comme les deux directives⁴³ ont été appliquées à quelques mois d'intervalle et qu'elles ont été transposées dans plusieurs cas dans un seul acte législatif, pour plusieurs personnes interrogées, elles ne se distinguent pas l'une de l'autre. Plusieurs employeurs et membres de syndicats ont indiqué que, en général, soutenir « l'égalité » était plus facile que d'affronter la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. L'égalité peut aussi plus facilement être associée aux avancées réalisées dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce domaine est en effet largement connu et beaucoup plus familier pour les différents acteurs.

De nombreuses personnes interrogées évoquaient les démarches entreprises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, même lorsqu'il leur avait été expliqué que l'étude portait sur leur niveau de connaissance de la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Cela est dû en partie au fait que leur réaction aux discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique est beaucoup plus limitée, mais aussi à leur manque important de confiance dans ce domaine. Comme le démontre ce rapport, non seulement il n'existe pas une définition commune de la discrimination directe dans les différents pays et entre les partenaires sociaux, mais, en outre, le sens de la discrimination indirecte et fondée sur la race ou l'origine ethnique est encore plus indéfinissable.

Le résultat de cette confusion dans l'interprétation est considéré par certains interlocuteurs comme la raison pour laquelle on a minimisé les mesures spécifiques contre le racisme sans forcément accorder la priorité à la lutte contre les quatre autres domaines de discrimination de l'UE.

La conséquence est qu'il est plus difficile de distinguer les changements de comportement concernant les questions raciales et ethniques de ceux liés au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle, et pratiquement impossible de les dissocier de la discrimination fondée sur la religion ou les croyances.

L'élargissement

Avec les élargissements de 2004 et 2007, l'UE a accueilli au total 12 nouveaux États membres. Selon l'évaluation des experts nationaux, il subsiste un écart considérable quant à la connaissance de la directive entre les partenaires sociaux de l'UE-15 et de l'UE-12, ces derniers étant moins sensibilisés et moins réactifs à la nouvelle législation.

De nombreux représentants des nouveaux États membres de l'UE considèrent la directive et les initiatives contre la discrimination comme faisant partie de l'idéologie occidentale, ce qui oriente les discussions sur des questions qui ne concernent pas leurs pays et ne font que jeter une confusion inutile.

Les Roms

En ce qui concerne les Roms, les employeurs et les syndicats témoignent d'une compréhension limitée par rapport à la pertinence de la directive. Dans les « nouveaux » États membres (UE-12), les interlocuteurs ont souvent fait référence aux Roms, mais le traitement qui leur est réservé n'était généralement pas perçu comme étant de la discrimination. Dans l'UE-15, très peu de personnes interrogées semblent considérer les Roms comme une minorité ethnique protégée par la directive. Ainsi, dans les deux situations, à quelques exceptions près, les Roms n'ont pas été reconnus comme « relevant de » la protection de la directive.

La migration

L'augmentation de la migration peut parfois mener à des situations de tension potentielle entre la lutte pour de meilleurs salaires et conditions de travail pour les employés « nationaux » et la lutte contre la discrimination pour les « autres ». Cela peut expliquer pourquoi les syndicats ne se sont pas mobilisés contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans certains pays.

La coïncidence d'une nouvelle présence de travailleurs migrants dans la main-d'œuvre avec l'adoption et la transposition de la directive a créé une deuxième grande confusion. Pour de nombreux partenaires sociaux, le sens de la directive se réduit à la formule suivante : la discrimination contre les personnes issues de pays tiers est mauvaise.

⁴³ Directives sur l'égalité : directives 2000/43/CE et 2000/78/CE du Conseil.

Ainsi, l'obstacle majeur a été l'hypothèse dans certains pays que 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'application de 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 significative de citoyens noirs a conduit les partenaires sociaux à ne pas se sentir concernés par elles, en dépit de la présence de minorités souffrant d'importantes discriminations.

La crise économique

Au plus profond de la crise économique, 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.

La concomitance de la période de crise avec cette étude s'est ainsi ajoutée à la complexité de l'évaluation. Jusqu'à la survenance de cette crise économique, on constatait, chez des employeurs et des syndicats, d'importantes preuves d'un progrès régulier, bien que lent, vers une approche plus tolérante et inclusive des travailleurs « autres ». Depuis cette phase descendante, les avancées font désormais place à un scepticisme croissant dans beaucoup de pays de l'Europe centrale et de l'Est, et à un enthousiasme défailant dans les États de l'UE-15.

L'islamophobie

Les attaques terroristes du 11 septembre ont été condamnées par la grande majorité des États dans le monde. Mais elles ont également entraîné une augmentation vertigineuse du nombre d'attaques, qu'elles soient verbales ou physiques, dans la population et dans les médias contre les musulmans et l'Islam dans presque tous les États membres. Certaines formes publiques de racisme et de xénophobie devenaient politiquement et socialement plus acceptables au moment même où la directive sur l'égalité raciale tentait de marginaliser les idéologies et les pratiques discriminatoires dans le domaine de l'emploi.

L'interlocuteur de la CES l'évoque clairement : « *Beaucoup de choses ont changé après le 11 septembre. Avant, nous accomplissions des progrès considérables ; après, les choses sont devenues beaucoup plus difficiles. L'ensemble du climat de l'action de lutte contre la discrimination raciale avait changé. Il était beaucoup plus difficile d'atteindre des résultats.* »

Malgré les difficultés dans l'évaluation et dans l'utilisation des mêmes mesures dans les 27 États membres, ce rapport et les rapports nationaux y afférents permettent d'effectuer une **évaluation hétérogène** de l'impact de la directive sur les pratiques et les perspectives d'emploi.

Références

- Agence des droits fondamentaux de l'union européenne (FRA) (2008), *Rapport annuel 2008*, Vienne, FRA, http://fra.europa.eu/fraWebsite/material/pub/ar08/ar08_fr.pdf
- FRA (2009), *EU-MIDIS – Données en bref, rapport n° 1*, « Les Roms », Luxembourg, Office des publications, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_ROMA_FR.pdf
- FRA (2009), *EU-MIDIS – Données en bref, rapport n° 2*, « Les musulmans », Luxembourg, Office des publications, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_MUSLIMS_FR.pdf
- FRA (2009), *EU-MIDIS – Enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination – Rapport sur les principaux résultats*, Luxembourg, Office des publications, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-2011_EU_MIDIS_FR.pdf
- FRA (2009), *La situation des citoyens de l'UE d'origine rom, qui se déplacent et émigrent dans d'autres États membres*, Résumé, Vienne, FRA, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/090210-ROMA-MOVEMENT-SUMMARY_FR.pdf
- FRA (2009), *Rapport annuel 2009*, Luxembourg, Office des publications, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-AnnualReport09_fr.pdf
- FRA (2010), *EU-MIDIS – Données en bref, rapport n° 3*, « Sensibilisation aux droits et organismes de promotion de l'égalité », Luxembourg, Office des publications, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_RIGHTS_AWARENESS_EN.PDF
- FRA (2010), *Les migrants, les minorités et l'emploi – Exclusion et discrimination dans les 27 États membres de l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications.
- FRA (2010), *Rapport annuel 2010*, Luxembourg, Office des publications, http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications_en.htm
- FRA (2011), *La directive sur l'égalité raciale : l'application et les défis*, Luxembourg, Office des publications.
- Commission européenne (2006), *Le cas commercial en faveur de la diversité – Bonnes pratiques sur le lieu de travail*, Luxembourg, Office des publications, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=780&langId=fr>
- Commission européenne (2006), *Les catalyseurs du changement ? Les organismes de promotion de l'égalité de traitement aux termes de la directive 2000/43/CE*, Luxembourg, Office des publications, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2015&langId=fr>
- Commission européenne (2007), *Le développement de la législation contre les discriminations en Europe – Une comparaison entre les 25 États membres de l'Union*, Luxembourg, Office des publications, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2012&langId=fr>
- Commission européenne (2008), *Poursuite de la démarche diversité – Les pratiques, les perspectives et les avantages pour l'entreprise*, Luxembourg, Office des publications, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=780&langId=fr>
- Commission européenne (2009), *Relations industrielles en Europe 2008*, Luxembourg, Office des publications, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=141&langId=en>
- Martens, A. (1999), « Migratory Movements : The Position, the Outlook. Charting a Theory and Practice for Trade Unions », dans : Wrench, J., et Ouali, N. (éd.), *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market*, Macmillan : Basingstoke.
- Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) (2002), *Summary Report on Islamophobia in the EU after 11 September 2001*, Vienne, EUMC, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Synthesis-report_en.pdf
- Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (2006), *Les musulmans au sein de l'Union européenne ; discrimination et islamophobie*, Vienne, EUMC, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Manifestations_FR.pdf
- Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (2006), *Perceptions de la discrimination et de l'islamophobie*, Vienne, EUMC, http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Perceptions_FR.pdf
- Eurostat (2009), *European Business, Facts and Figures*, Luxembourg, Office des publications, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/european_business/publications/facts_figures.
- UNICE, ETUC et CEEP (1995), *Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et promotion de l'égalité de traitement sur les lieux de travail*, Bruxelles, http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Declaration%20-%20xenophobia%20FR.pdf?PHPSESSID=019e0e1841a8d948aa606296063b8df0
- Union européenne (19 juillet 2000), 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, JO L 180, Luxembourg, Office des publications, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:fr:HTML>

Union européenne (2 décembre 2000), directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JO L 303, Luxembourg, Office des publications, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:fr:HTML>

Union européenne (14 décembre 2007), Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, JO C 303, Luxembourg, Office des publications, <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:303:SOM:fr:HTML>

Annexes

Annexe 1

Tableau A1 – Noms des enquêteurs, par pays

États membres	Enquêteurs
AT	Bettina Haidinger
BE	Nouria Ouali
BG	Vassil Kirov Maria Ivanova
CY	Anthoula Papadopoulou
CZ	Soňa Veverková Aleš Kroupa
DK	Sille Lundfos Thuesen Nicolas Christiansen Svend Møballe Rikke Hove
EE	Anu Laas
FI	Pertti Jokivuori
FR	Rachid Bouchareb
DE	Michael Whittall Anna Müller Waldtraut Lotz
EL	Anna Paraskevopoulou
HU	László Neumann
IE	Deirdre Curran Mary Quinn
IT	Rossana Cillo Francesco Della Puppa

États membres	Enquêteurs
LV	Aija Lulle
LT	Charles Woolfson
LU	Nouria Ouali
MT	Anna Borg
NL	Tanja van den Berge
PL	Julia Kubisa
PT	Maria da Paz Lima
RO	Oana Stoian Daniel Pop
SK	Ludovít Czírja
SI	Andreja Poje
ES	Paolo Leotti
SE	Annette Thörnquist Birger Simonson
UK	Sonia McKay Peter Cooper Mary Davis Marc Craw Anna Paraskevopoulou Eugenia Markova Steve Jefferys
Union européenne	Steve Jefferys Tessa Wright

Annexe 2

Tableau A2 – Nombre d'organisations interrogées, par pays

	Employeurs	Syndicats	Organismes d'égalité ou ONG	Total
MT	2	3	1	6
EE	1	4	1	6
LU	1	4	2	7
PT	3	4		7
CY	4	4		8
Union européenne	2	4	2	8
SK	4	4		8
SI	4	4		8
CZ	4	3	2	9
LT	2	2	5	9
BG	4	6		10
HU	5	5		10
IE	5	5		10
AT	6	6		12
DK	6	6		12
FI	6	6		12
EL	5	5	2	12
SE	7	5		12
LV	5	6	2	13
NL	6	6	1	13
PL	5	7	1	13
RO	4	8	3	15
BE	8	8		16
FR	6	10	1	17
UK	11	9		20
DE	9	10	1	20
IT	10	10		20
ES	9	8	3	20
Total	144	162	27	333

Annexe 3

Tableau A3 – Nombre d'organisations ayant refusé un entretien, par type d'organisation et par pays

	Organisation principale des syndicats	Organisation principale des employeurs	Organisation syndicale de branche, secteur ou région	Organisation patronale de branche, secteur ou région	Syndicat individuel	Employeur national	Employeur privé multinational	Organisme national d'égalité	ONG nationale	ONG locale	Total
HU			1								1
MT					1						1
LU	1										1
CY	1										1
SI	1										1
PT				2							2
UK					1	1					2
BG		3									3
AT			1			2					3
EE				1			3				4
PL					2	1			1		4
DE				1			3				4
CZ					1	3			1		5
EL				1		2	2				5
FR		2	2	1			2				7
DK			3	5							8
NL	1	1			4	1		1			8
RO	1	9	6	19	12	9	3				59
ES		2	4	34		23	10		1	1	75
Total des refus	5	17	17	64	21	42	23	1	3	1	194

Annexe 4

Grille d'entretien des syndicats

Introduction

Merci d'avoir accepté cet entretien. Nous menons cette étude pour le compte de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. Nous cherchons à savoir quel est votre niveau de connaissance de la directive européenne sur l'égalité raciale et de la législation nationale contre les discriminations. Nous voudrions également nous informer sur vos politiques syndicales en matière de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (y compris les discriminations nationales, de langue et de religion) et si ces politiques ont évolué au cours des cinq dernières années.

Ces questions sont posées aux syndicalistes des 27 États membres de l'UE, et vos réponses nous aideront à dresser un panorama de la situation.

Avec votre permission, cet entretien sera enregistré pour être sûrs d'avoir noté tout ce que vous dites. Votre nom ne figurera pas dans le rapport final de l'entretien, bien qu'on citera les noms des syndicats dans notre rapport final, et ce rapport indiquera que nous avons interrogé des représentants nationaux anonymes. Nous pourrions citer certains passages de l'entretien, et, à cet effet, nous vous invitons à signer un formulaire par lequel vous consentez à cette utilisation du matériel à la fin de l'entretien.

(Assurez-vous que la personne interrogée accepte l'enregistrement de l'entretien et ces conditions)

- Coordonnées de l'interlocuteur
- Nom de l'interlocuteur
- Nom du syndicat
- Fonction
- Nombre d'années d'ancienneté à cette fonction
- Nombre d'années d'adhésion au syndicat

Questions générales et de contexte telles que :

- Législation sur les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique au travail
- Expériences de ces discriminations sur le lieu de travail
- Principaux facteurs qui renforcent les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique

A. Politiques et pratiques syndicales en matière raciale/ethnique

1. Votre syndicat (confédération ou syndicat national) a-t-il pris part aux consultations avec le gouvernement pour l'introduction ou l'amendement de [citer la législation nationale en matière raciale/ethnique] à la suite de la directive européenne sur l'égalité raciale de 2000 ? (Suivi)
2. Quels principaux changements dans les droits en matière raciale/ethnique sont-ils dus aux nouvelles lois ou à une meilleure conscience du problème ?
3. La législation encourage les syndicats à être plus actifs face aux problèmes de discrimination. Pensez-vous que c'est utile ? Votre syndicat a-t-il des politiques, des procédures ou des structures permettant de réagir aux discriminations contre les employés immigrants et les membres de groupes de minorités ethniques sur leur lieu de travail, dans la société civile et au sein du syndicat lui-même ?

Si oui, ces politiques ou procédures ont-elles été introduites ou modifiées en raison de la directive ? Pourrions-nous en avoir des exemplaires ?

4. Avec l'entrée en vigueur des nouvelles lois, le syndicat a-t-il mis en place ou adapté une formation/sensibilisation pour ses responsables, représentants ou membres ?
5. En considérant les changements intervenus dans ce domaine, pensez-vous qu'un événement ou une action individuelle y aurait contribué ?
6. Le syndicat a-t-il diffusé le cadre juridique et les droits associés aux nouvelles lois parmi ses membres, les travailleurs et le grand public et, si oui, de quelle manière ?

Demander des exemples

7. Dans quelle mesure le syndicat a-t-il appliqué les nouvelles lois antidiscriminatoires aux différents niveaux de son organisation ?
8. Votre syndicat entretient-il des contacts ou des relations avec l'organisme de promotion de l'égalité de votre pays ?

B. Dialogue social

9. Le syndicat a-t-il participé à des négociations collectives, un dialogue social ou des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs ou lors de comités d'entreprise à la suite de l'introduction de la directive sur l'égalité raciale et de [citer le nom de la législation nationale] ?

En cas d'accords formels ou de procédures, pourrions-nous en avoir un exemplaire ?

10. Pensez-vous que les nouvelles lois ou l'esprit de la législation antidiscriminatoire ont encouragé les employeurs à adopter des politiques de gestion en faveur de l'égalité, la non-discrimination ou la diversité ?

C. Le syndicat et ses membres

11. Grâce aux nouvelles lois et à une meilleure sensibilisation aux mesures antidiscriminatoires, quels changements le syndicat a-t-il introduits (le cas échéant) pour soutenir les membres qui déclarent avoir subi une discrimination ?
12. Citez quelques exemples de cas pris en charge par le syndicat, et décrivez l'affaire ; indiquez pourquoi, à votre avis, les travailleurs portent (ou ne portent pas) plainte dans ce domaine.
13. Lorsque le syndicat avait le droit de prendre en charge des dossiers au nom des victimes de discrimination, a-t-il soutenu ces employés dans des affaires liées au travail ?
14. Pensez-vous que la directive sur l'égalité raciale et [citez la législation nationale correspondante] traite de questions spécifiques aux femmes employées ?

Dans l'affirmative, donnez quelques exemples.

15. Ces changements ont-ils eu une influence sur les niveaux de recrutement ou de participation des travailleurs issus de minorités ethniques dans le syndicat ?

Si oui, donnez quelques exemples ?

D. Sensibilisation

16. Selon vous, les travailleurs issus de minorités ethniques connaissent-ils bien leurs droits dans le cadre de la directive sur l'égalité raciale et de [citez la législation nationale correspondante] ?
17. Avez-vous connaissance de campagnes d'information du gouvernement pour sensibiliser le grand public à la législation raciale/ethnique ?
18. Avez-vous connaissance de ce que font les autres syndicats sur les questions raciales/ethniques ? Pourriez-vous donner quelques exemples ?

E. L'impact de la législation

19. Pensez-vous que la directive sur l'égalité raciale et [citez la législation nationale] ont réellement amélioré la protection contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique au travail ? Pourquoi ?
20. Quelles mesures différentes ou complémentaires pourraient être prises pour être plus efficaces ?

Annexe 5

Grille d'entretien des employeurs

Introduction

Merci d'avoir accepté cet entretien. Nous menons cette étude pour le compte de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. Nous cherchons à savoir quel est votre niveau de connaissance de la directive européenne sur l'égalité raciale et la législation nationale contre les discriminations. Nous voudrions également nous informer sur les politiques de votre entreprise en matière de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (y compris les discriminations nationales, de langue et de religion) et si ces politiques ont évolué au cours des cinq dernières années.

Ces questions sont posées aux employeurs des 27 États membres de l'UE, et vos réponses nous aideront à dresser un panorama de la situation.

Avec votre permission, cet entretien sera enregistré pour être sûrs d'avoir noté tout ce que vous dites. Votre nom ne figurera pas dans le rapport final de l'entretien, bien que nous citions les noms des employeurs dans notre rapport final, et ce rapport indiquera que nous avons interrogé des représentants nationaux anonymes. Nous pourrions citer certains passages de l'entretien et, à cet effet, nous vous invitons à signer un formulaire par lequel vous consentez à cette utilisation du matériel à la fin de l'entretien.

(Assurez-vous que la personne interrogée accepte l'enregistrement de l'entretien et ces conditions)

- Coordonnées de l'interlocuteur
- Nom de l'interlocuteur
- Nom de l'entreprise
- Fonction
- Nombre d'années d'ancienneté à cette fonction
- Nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise
- Nombre d'employés dans le pays et en Europe
- Proportion des employés de minorités étrangères et ethniques
- Organisations syndicales et/ou représentation des employés au sein de l'entreprise

Si possible, obtenez des informations sur l'entreprise au préalable. S'il existe des informations sur la répartition démographique du personnel, demandez s'il est possible d'en avoir un exemplaire.

Questions générales et de contexte telles que :

- Législation sur les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique au travail
- Expériences de ces discriminations sur le lieu de travail
- Principaux facteurs qui renforcent les discriminations raciales/ethniques

A. Politiques et pratiques de l'entreprise en matière raciale/ethnique

1. Votre entreprise a-t-elle pris part aux consultations avec le gouvernement pour l'introduction ou l'amendement de [citer la législation nationale en matière raciale/ethnique] à la suite de la directive européenne sur l'égalité raciale de 2000 ? (Suivi)
2. Quels principaux changements dans les droits en matière raciale/ethnique sont-ils dus aux nouvelles lois ou à une meilleure conscience du problème ?
3. La législation encourage les entreprises à être plus actives face aux problèmes de discrimination. Pensez-vous que c'est utile ? Votre entreprise a-t-elle des politiques, des procédures ou des structures permettant de réagir aux discriminations contre les employés immigrants et les membres de minorités ethniques ?

Si oui, ces politiques ou procédures ont-elles été introduites ou modifiées en raison de la directive ?

S'il existe des procédures formelles, demandez si vous pouvez en avoir un exemplaire.

4. Avec l'entrée en vigueur des nouvelles lois et la sensibilisation accrue, l'entreprise a-t-elle mis en place ou adapté une formation/sensibilisation pour ses dirigeants, cadres, responsables hiérarchiques ou collaborateurs ?
5. En considérant les changements intervenus dans ce domaine, pensez-vous qu'un événement ou une action individuelle y aurait contribué ?
6. L'entreprise a-t-elle diffusé le cadre juridique et les droits associés à la directive sur l'égalité raciale et [citer la législation nationale] parmi ses employés et, si oui, de quelle manière ?
7. L'entreprise a-t-elle considéré qu'il était nécessaire de répondre en interne à des politiques antidiscriminatoires plus exigeantes et, le cas échéant, à quels niveaux ?
8. Votre entreprise entretient-elle des contacts ou des relations avec l'organisme de promotion de l'égalité de votre pays ?

B. Dialogue social

9. L'entreprise a-t-elle participé à des négociations collectives, un dialogue social ou des campagnes de sensibilisation auprès des syndicats ou des employés à la suite de la nouvelle législation ?

En cas d'accords formels ou de procédures, pourrions-nous en avoir un exemplaire ?

10. Pensez-vous que les nouvelles lois ou l'esprit de la législation antidiscriminatoire ont encouragé les syndicats à adopter des politiques différentes en matière d'égalité et de non-discrimination ?

C. La discrimination au travail

11. Grâce aux nouvelles lois et à une meilleure sensibilisation aux mesures antidiscriminatoires, quels changements l'entreprise a-t-elle introduits (le cas échéant) pour soutenir les membres qui déclarent avoir subi une discrimination ?
12. Citez quelques exemples de cas et décrivez l'affaire ; indiquez pourquoi, à votre avis, les travailleurs portent (ou ne portent pas) plainte dans ce domaine.
13. Pensez-vous que la directive sur l'égalité raciale et [citez le nom de la législation nationale correspondante] soulèvent des questions particulières pour les femmes employées ?
14. Parmi ces changements, certains ont-ils eu une influence sur les niveaux de recrutement ou la participation des employés issus de minorités ethniques dans l'entreprise ?

D. Sensibilisation

15. À votre avis, quelle connaissance les travailleurs issus de minorités ethniques ont-ils de leurs droits en vertu de la directive sur l'égalité raciale et [citez le nom de la législation nationale correspondante] ?
16. Avez-vous connaissance de campagnes d'information du gouvernement pour sensibiliser le grand public à la législation raciale/ethnique ?
17. Si votre entreprise appartient à un groupe multinational, que savez-vous des politiques en matière raciale/ethnique et des pratiques antidiscriminatoires du groupe dans d'autres pays ?
18. Avez-vous connaissance de ce que font les autres entreprises sur les questions raciales/ethniques ?

Pourriez-vous donner quelques exemples ?

E. L'impact de la législation

19. Pensez-vous que la directive sur l'égalité raciale et [citez la législation nationale] ont amélioré la protection contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique au travail ?
20. Quelles mesures différentes ou complémentaires pourraient être prises pour être plus efficaces ?

Annexe 6

Tableau A4 – Noms des associations et organisations patronales ayant participé à l'étude, par niveau d'organisation et par pays

	Organisation principale	Organisation de branche, secteur ou régionale	Employeur national	Multinationale à capitaux étrangers
AT	2 Fédération des industriels autrichiens, Chambre de commerce fédérale autrichienne		2 Académie des Beaux-arts Ville de Vienne	2 TNT Shell
BE	1 Federgon (Fédération des partenaires sociaux)	3 BECI (Bureau des entreprises industrielles et commerciales) FEDIS (Retail Employers Federation) Febelfin (Finance and Banking Employers Federation)	2 SELOR (Agence nationale pour l'emploi) Hôpitaux publics de Bruxelles	2 Carrefour Rail Gourmet
BG	3 SSI (Union pour l'initiative économique – UPE) BSK (Association industrielle bulgare – BIA) BTTP (Chambre de commerce et d'industrie –BCCI)		1 Taxi S Express	
CY	2 OEB (Fédération chypriote des patrons et industries) CCCI (Chambre de commerce d'industrie de Chypre)	2 OSEOK (Fédération chypriote des entreprises du bâtiment) Pasyxe (Association des hôtels de Chypre)		
CZ			4 Gumotex Thomayer Hospital BV Elektronik Stamont-Metal International	
DE	2 BDI (Confédération des entreprises allemandes) BDA (Confédération des associations d'employeurs allemands)	2 Gesamtmetall (Fédération des fédérations patronales de l'industrie métallurgique et électronique) KA (Association des employeurs municipaux)	5 Dussmann Deutsche Bahn Deutsche Post BMW Ville de Munich	
DK	3 DI (Confédération des industries danoises) DA (Confédération patronale du Danemark) KL (Association des autorités locales)	3 DMA (Association des employeurs des médias) DM (Fédération des maîtres peintres) DB (Association du bâtiment)		
EE			1 Ministère de la population et des affaires ethniques	
EL	1 SEV (Fédération d'entreprises grecques)	1 Ville de Komotini	3 Aéroport international d'Athènes Coco Mat Techni Pantelos	

ES		3 FOMENT DEL TREBALL (Branche catalane de CEOE) CECOT (Confédération des entreprises catalanes) CNC (Fédération nationale du bâtiment)	6 Promsa Escorxadors de Girona GAG (Guissona Food Group) Rotecna Bodegas Torres Telefónica	
FI	3 EK (Confédération des industries finlandaises) KT (Commission des collectivités d'employeurs) VTML (Agence nationale pour l'emploi)	2 SKL (Fédération du commerce finlandais) RT (Confédération des entreprises du bâtiment)	1 Ville de Jyväskylä	
FR	3 MEDEF (Patronat français) UPA (Union des professionnels artisans) CJDES (Centre des jeunes directeurs de l'économie sociale)	2 CGPME (Confédération générale des PME) FIFEL- ZUS (Fédération Île-de-France des entrepreneurs et professions libérales en zones urbaines) MEDEF de l'ouest parisien	1 Compagnie d'assurance	
HU	3 MGYOSZ (Confédération des employeurs et industriels hongrois) ÁFEOSZ (Fédération nationale des coopératives de consommateurs) IPOSZ (Fédération nationale des groupements d'artisans)		2 Anon	
IE	2 IBEC (Confédération irlandaise des entreprises et employeurs) ISME (Association irlandaise des PME)	3 CIF (Fédération du bâtiment) IHF (Fédération hôtelière) HSE-EA (Association des employeurs des services de santé)		
IT	2 Confindustria-Federsolidarietà (Association des coopératives) Confartigianato (Association nationale des artisans)	4 Association des employeurs agricoles Association Doc Service Hôteliers ANCE – Padua (Association nationale du bâtiment) Fòrema Unindustria – Padua (Employeurs industriels)	4 Global Garden Products Gruppo Veronesi Marmi Santa Magherita Azienda Ospedaliera di Verona	
LT	2 LPK (Confédération des industriels) LVDK (Confédération des petites entreprises lituanienes)			
LU	1 UEL (Union des entreprises du Luxembourg)			
LV	2 LDDK (Confédération des employeurs de Lettonie) LTRK (Chambre lettone du commerce et de l'industrie)	1 Association lettone du bâtiment	2 Maxima (distribution) Lietiskas Informācijas Dienests	

MT	1 MEA (Association maltaise des employeurs)	1 MHRA (Association maltaise des hôtels et restaurants)		
NL	2 VNO-NCW (Confédération néerlandaise de l'industrie et des employeurs) AWVN (Association générale des employeurs)	2 LTO Noord (Organisation des employeurs de l'agriculture et horticulture) VNG (Association des municipalités néerlandaises)	2 Albert Heijn LECD (Police nationale néerlandaise)	
PL	3 KPP (Konfederacja Pracodawców Prywatnych) PKPP (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych 'Lewiatan') ZRP (Związek Rzemiosła Polskiego)		2 JW Construction AlterFM	
PT	2 CPP (Confédération portugaise du commerce et des services) CIP (Confédération industrielle portugaise)		1 Portugal Telecom	
RO	1 ACPR (Alliance des confédérations roumaines d'employeurs)		2 Strametz & Partner Commodo	1 Accenture
SE		1 Fédération suédoise du bâtiment (Byggnads)	6 Skanska Université d'Upsal Hôpital d'Upsal Mairie d'Upsal Mairie de Gothenbourg Police d'Upsal	
SI	2 GZS (CCI de Slovénie) ZDS (Association patronale de Slovénie)	1 ZDOPS-GIZ (Association des employeurs slovènes de l'artisanat et des petites entreprises)	1 Žito dd	
SK		1 ZSPSR (Association de génie mécanique)	1 UPSVAR (Bureau central du travail, des affaires sociales et de la famille)	2 US Steel Košice Slovnaft – MOL Group
UK	2 CBI (Confédération industrielle britannique) CIPD (Institut agréé de développement personnel)		8 HSBC BT Royal Mail Tesco Borough of Haringey London Fire Brigade Department of Work and Pensions Borough of Hackney	1 EDF Energy
Union européenne	2 BusinessEurope UEAPME			

Annexe 7

Tableau A5 – Noms d'organisations syndicales ayant participé à l'étude, par niveau d'organisation et par pays

	Principale organisation	Organisation de secteur, branche ou région	Organisation individuelle
AT	3 ÖGB (Confédération autrichienne des syndicats) (2x), Chambre fédérale autrichienne du travail	3 GPA-DJP (Union des salariés du secteur privé et union des imprimeurs, journalistes et employés de la filière papier) GMTN (travailleurs des filières métal, textile, agriculture, aliments et boissons, tabac) OeGB-Ooe (Confédération supérieure de syndicats autrichiens)	
BE	3 FGTB-ABVV (Fédération générale du travail en Belgique) CSC-ACV (Confédération syndicale chrétienne) CSGLB-ACLVB (Confédération générale des syndicats libéraux belges)	4 FGTB – Conseil diversité de Bruxelles FGTB – Coordination de diversité de Bruxelles CSC – Zone de Bruxelles CSC – Région de Bruxelles	1 CSC – Syndicat bruxellois de personnel administratif
BG	2 KNSB (CITUB – Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie) KT Podkrepa (Confédération du travail de Podkrepa)	4 CITUB – Fédération de syndicats indépendants de l'industrie alimentaire CL Podkrepa – Fédération de mineurs CITUB – Fédération des syndicats indépendants de l'industrie de l'énergie CL Podkrepa – Fédération de l'enseignement	
CY	2 PEO (Fédération du travail chypriote) DEOK (Fédération démocratique du travail de Chypre)	2 SYXKA (Syndicat chypriote des employés en hôtellerie/restauration) BWMGWU (Syndicat chypriote général et des travailleurs du bâtiment, de la mine et du bois)	
CZ			3 OS KOVO (Syndicat des travailleurs de la métallurgie) OS STAVBA (Syndicat des travailleurs du bâtiment) OSZSP ČR (Syndicat des travailleurs des services sociaux et de santé)
DE	1 DGB (Confédération allemande des syndicats)	8 IG Metall (Union des travailleurs de la métallurgie) (x 3) ver.di (Syndicat des services public et privé) IG BCE (Mines, chimie, énergie) IG BAU (Syndicat du bâtiment, de l'agriculture et de l'environnement) GP (Syndicat de la police) NGG (Syndicat de l'alimentaire, des boissons et de la restauration)	1 IG Metall – Comité d'entreprise BMW
DK	2 LO (Confédération danoise des syndicats) AC (Confédération danoise des associations de professions libérales)	4 3F (Fagligt Fælles Forbund) HK (Syndicat des travailleurs commerciaux et administratifs) NNF (Syndicat danois de l'alimentation et allié) TIB (Syndicat des travailleurs du bois et de l'industrie)	
EE	2 EAKL (Confédération syndicale d'Estonie) TALO (Confédération syndicale des personnels administratifs)	2 EAKL (Services et commerce) TALO (Travailleurs des médias)	

EL	2 GSEE (Confédération générale des travailleurs) ADEDY (Confédération des fonctionnaires)	2 OLME (Organisation des enseignants du secondaire) POE-OTA (Fédération des travailleurs de municipalités et communautés locales)	1 EKA (Organisation syndicale des travailleurs d'Athènes)
ES	2 UGT (Union générale des travailleurs) CCOO (Confédération des commissions de travailleurs)	6 CCOO (Confédération des commissions de travailleurs de Catalogne) (x 2) USO (Union des travailleurs de Catalogne) CCOO – Andalousie CGT – Branche de Barcelone UGT – Branche de Murcie	
FI	3 SAK (Organisation centrale des syndicats finlandais) STTK (Confédération finlandaise des employés salariés) AKAVA (Confédérations syndicale des enseignants)	3 PAM (Union syndicale du service) Rakennusliitto (Syndicat du bâtiment) UIL (Union des ingénieurs libéraux)	
FR	3 CFDT (Confédération française des travailleurs) CGT (Confédération générale des travailleurs) FO (Force ouvrière)	4 CFDT – Région parisienne CFDT – Région Île-de-France CGT – Région Rhône-Alpes FO – Région Nord	3 CFDT – Grande distribution, Paris FO – Union finance, Nord FO – Union des transports parisiens
HU	2 LIGA (Ligue démocratique des syndicats indépendants) MSZOSZ (Association nationale des syndicats)	3 KASZ (Syndicat des employés commerciaux) HVDSZ (Syndicat des travailleurs de municipalité et collectivités) VDSZSZ-Szolidaritás (Syndicat libre des travailleurs des chemins de fer)	
IE	1 ICTU (Confédération irlandaise des syndicats)		4 INO (Organisation irlandaise des infirmiers) SIPTU (Professionnels des services industriels et techniques) IBOA (Organisation des responsables des banques irlandaises) Mandate (Syndicats des travailleurs en magasin et bar)
IT	3 CISL (Confédération italienne des syndicats) RdB (Délégation de base) CGIL (Confédération générale italienne du travail)	7 FILLEA-CGIL (Syndicat des travailleurs du bâtiment) CISL – Région de Venise CGIL – Région de Venise UIL – Syndicat italien des travailleurs – Région de Venise FIM-CISL (Syndicat des travailleurs métallurgistes) FPS-CISL (Fédération des travailleurs du secteur public et de la santé) ACLI-COLF (Union nationale des travailleurs)	
LT	2 LPSK (Confédération syndicale de Lituanie) Syndicat lituanien Solidarumas		
LU	3 OGB-L (Confédération des syndicats indépendants) (x 2) LCGB (Confédération des syndicats chrétiens au Luxembourg)		1 LCGB – Branche nettoyage
LV	1 LBAS (Confédération des syndicats libres de Lettonie)	5 LIZDA (Syndicat de l'enseignement et des sciences) LAPA (Union syndicale de la police) VSADA (Syndicat des travailleurs sociaux et de la santé) «Energija» (Syndicat du secteur énergétique) LKDAF (Fédération syndicale des participants aux activités culturelles)	

MT	1 GWU (Union générale des travailleurs)		2 UHM (Union des travailleurs réunis) MUMN (Union maltaise des sages-femmes et infirmières)
NL	2 CNV (Fédération nationale des syndicats chrétiens) FNV (Fédération des syndicats néerlandais)		4 AFMP/FNV (Association générale du personnel militaire) De Unie (L'union) NU'91 (Syndicats des infirmiers et personnels de santé) NPB (Union néerlandaise de la police)
PL	5 OPZZ (x 3) FZZ (Forum Związków Zawodowych) NSZZ (Solidarność, au niveau national)	2 NSZZ Solidarność (Syndicats des industries de l'électronique) ZNP-OPZZ (Syndicats des professeurs)	
PT	2 CGTP (Confédération générale des travailleurs portugais) UGT (Union générale des travailleurs)	2 Fesaht (Fédération syndicale de l'agriculture, des aliments, des boissons, de l'hôtellerie et du tourisme) Fevicom (Fédération portugaise des syndicats du bâtiment, de la céramique et de l'industrie)	
RO	4 Cartel ALFA (Confédération nationale des syndicats) CSDR (Confédération syndicale démocratique de Roumanie) Fratia (Confédération nationale des syndicats libres de Roumanie)	1 Confédération nationale des syndicats de retraités	3 Sanitas Federation (Syndicat des personnels de santé) Columna (Fédération des fonctionnaires d'administration centrale et locale) Fédération des syndicats libres du commerce
SE		3 Union des employés du commerce Union suédoise des travailleurs du bâtiment Union suédoise des employés municipaux	2 Confédération suédoise des travailleurs de la métallurgie, n° 36 Union des employés du commerce, n° 36
SI	3 ZSSS (Association des syndicats libres de Slovénie) KSS Pergam ZDSS Solidarnost	1 SSS (Union syndicale libre de Slovénie)	
SK		2 OZŽ (Association syndicale des employés des chemins de fer) IOZ (Association syndicale intégrée)	2 ZO OZ Metalurg (Association syndicale de la métallurgie) ZO OZ Chémia (Association syndicale de la chimie)
UK	1 TUC (Trades Union Congress, confédération syndicale)		9 CWU (Union des travailleurs de la communication) (FBU) Union des pompiers GMB UNITE Unison PCS TSSA (Association des salariés du transport) NASUWT (Association nationale des enseignants – Union des femmes enseignantes)
Union européenne	CES (Confédération européenne des syndicats)	FEM (Fédération européenne de métallurgie) Eurocadres UESP (Union européenne du secteur public)	

Annexe 8

Tableau A6 – Noms des organismes de promotion de l'égalité et ONG ayant participé à l'étude, par pays

	Organisme d'égalité	ONG nationale	ONG locale
CZ		1 Centre multiculturel Prague	1 Autorité régionale de la région d'Usti
DE			1 Ausländerbeirat München (Bureau des étrangers de Munich)
EE	1 Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances		
EL		2 HLHR-KEMO (Ligue grecque des droits de l'homme et Centre de recherche pour les groupes minoritaires) Antegoni (Centre d'information et de documentation sur le racisme, l'écologie, la paix et la non-violence)	
ES		2 Cepaim (Fondation ayant un siège à l'organisme espagnol de l'égalité) Fundación Tripartida (Fondation de la formation)	1 Médiateur pour la Catalogne
FR		1 CJDES (Centre de jeunes dirigeants de l'économie sociale)	
LT		5 Institut lituanien de surveillance des droits de l'homme Centre des communautés nationales Institut de recherche sociale Centre d'études ethniques Département des minorités ethniques et des Lituaniens expatriés	
LU	1 CET (Centre pour l'égalité des chances)	1 CNE (Commission nationale des étrangers)	
LV	1 Office du médiateur	1 LCC (Centre letton des droits de l'homme)	
MT	1 NCPE (Commission nationale pour la promotion de l'égalité)		
NL		1 EARN (Réseau européen contre le racisme)	
PL		1 SIP (Société de l'intervention juridique)	
RO	1 Conseil national contre les discriminations	2 Centre des ressources juridiques Commission de l'égalité des chances – représentant l'association Cantemir	
Union européenne	Equinet	ENAR (Réseau européen contre le racisme)	

Annexe 9

Groupes de pays

UE-15 15 États membres avant l'élargissement de 2004 (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède)

UE-12 12 nouveaux États membres, parmi lesquels 10 on rejoint l'UE en 2004 (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie), ainsi que les deux autres ayant adhéré en 2007 (Bulgarie et Roumanie)

UE-27 27 États membres

Tableau A7 – Code des pays

Code du pays	État membre	Code du pays	État membre
AT	Autriche	IT	Italie
BE	Belgique	LT	Lituanie
BG	Bulgarie	LU	Luxembourg
CY	Chypre	LV	Lettonie
CZ	République tchèque	MT	Malte
DE	Allemagne	NL	Pays-Bas
DK	Danemark	PL	Pologne
EE	Estonie	PT	Portugal
EL	Grèce	RO	Roumanie
ES	Espagne	SE	Suède
FI	Finlande	SI	Slovénie
FR	France	SK	Slovaquie
HU	Hongrie	UK	Royaume-Uni
IE	Irlande		

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
Novembre 2010

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2012

2012 – 91 p. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-9192-883-5

doi:10.2811/20868

De nombreuses informations sur l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne sont disponibles sur le site internet de la FRA (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 EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- auprès des représentations ou des délégations de l'Union européenne. Vous pouvez obtenir leurs coordonnées en consultant le site <http://ec.europa.eu> ou par télécopieur au numéro +352 2929-42758.

Publications payantes:

- sur le site EU Bookshop (<http://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 (http://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 toute forme de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Il existe néanmoins une différence géographique au niveau de 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. Tels 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 Vienne

Autriche

Tél.: +43 (0) 1 580 30 - 0

Fax: +43 (0) 1 580 30 - 691

E-mail: information@fra.europa.eu

fra.europa.eu



Office des publications

ISBN 978-92-9192-883-5



9 789291 928835