

# Rapport annuel sur l'égalité et l'antidiscrimination 2003

Vers la diversité

Droits fondamentaux & antidiscrimination



Emploi & affaires sociales



Commission Européenne

Si vous souhaitez recevoir le bulletin d'information électronique "ESmail" de la direction générale de l'Emploi et des affaires sociales de la Commission européenne, envoyez un courrier électronique à l'adresse suivante: [empl-esmail@cec.eu.int](mailto:empl-esmail@cec.eu.int) – le bulletin d'information paraît régulièrement en allemand, anglais et français.

Photos: couverture (en haut, à droite - en bas, à gauche et en bas, à droite) + pages 1, 7, 13, 17, 18  
© Médiathèque de la Commission européenne.  
page 4: Davies H.J. © ILO  
Couverture (en bas, au milieu) + page 9: Campagne contre l'homophobie, Pologne.  
Photo: Karolina Bregula  
page 11: Maillard J. © ILO

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

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

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003

ISBN 92-894-5455-5

© Communautés européennes, 2003

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

*Printed in Belgium*

## Sommaire

### Introduction >

**Cadre général de l'antidiscrimination 2**

### Partie I >

**Les directives sur l'égalité raciale et sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail 4**

Principales caractéristiques des directives 4

Mise en œuvre des directives sur l'égalité dans les États membres de l'UE 10

### Partie II >

**Le programme d'action de lutte contre la discrimination 22**



#### PRÉFACE

**D'ANNA DIAMANTOPOULOU**

**Commissaire responsable de l'emploi et des affaires sociales**

L'Union européenne a accompli des progrès considérables depuis que les chefs d'État ou de gouvernement lui ont conféré, en 1997, le pouvoir d'entreprendre des actions visant à lutter contre la discrimination fondée sur une toute nouvelle gamme de motifs. Nous avons adopté une législation forte et novatrice, que les États membres sont en train de transposer. Nous avons instauré un cadre solide d'actions de soutien, en étudiant les mécanismes nécessaires pour déterminer des objectifs d'égalité, en orientant nos réflexions vers des domaines sensibles tels que la collecte de données ou les marchés publics et en collaborant avec les futurs États membres pour les aider sur la voie de l'adhésion à l'Union européenne. Nous avons mis en place des structures qui permettent l'échange d'idées et de bonnes pratiques entre les personnes qui luttent contre la discrimination dans les différents États membres. En outre, nous avons soutenu la société civile au niveau européen dans ses travaux visant à promouvoir les valeurs d'égalité et de non-discrimination dans la vie quotidienne.

Dans le cadre de la lutte contre la discrimination, la principale responsabilité incombe aux États membres – aux autorités nationales, régionales et locales, aux organisations de la société civile et à nous tous, en tant que citoyens. Néanmoins, l'Europe peut donner, comme elle l'a déjà fait, une forte impulsion dans la bonne direction. Le présent rapport fournit une vue d'ensemble de ce que l'Union européenne fait pour soutenir les efforts déployés dans les États membres.

Nous avons de nombreuses raisons d'être fiers. Pourtant, il reste un long chemin à parcourir. Près de trente ans après l'adoption de la directive relative à l'égalité de traitement pour les femmes et les hommes dans le cadre du travail, nous ne pouvons toujours pas dire que nous sommes parvenus à une véritable égalité, même si les progrès réalisés sont considérables. Il importe que nous tirions les enseignements de l'expérience que nous avons acquise dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, afin de faire progresser aussi rapidement que possible la lutte contre la discrimination fondée sur d'autres motifs.

Il s'agit là d'un lourd défi. L'égalité est simple dans le principe, mais elle est complexe à mettre en pratique. J'espère que le présent rapport fournira à ses lecteurs une idée claire de certaines des démarches qui sont entreprises dans l'ensemble de l'Union.

For Diversity



Against Discrimination

# Introduction > Cadre général de l'antidiscrimination

Les États membres de l'Union européenne (UE) conjuguent actuellement leurs efforts pour éradiquer la discrimination et pour concrétiser, dans la pratique, le principe élémentaire du respect des droits fondamentaux de l'homme. De nouvelles lois entreront bientôt en vigueur dans tous les pays de l'UE, afin de protéger le droit de chaque citoyen européen à bénéficier d'une égalité de traitement et d'une impartialité totale, et ce indépendamment de son origine, de son lieu de résidence ou de son lieu de travail.

Deux lois européennes – appelées directives – qui interdisent la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ont été adoptées en 2000. Les gouvernements de chaque pays doivent désormais modifier leur propre législation nationale afin de l'adapter à ces directives d'ici à la fin de l'année 2003. Chaque pays est libre de décider comment procéder au mieux, selon les traditions et systèmes juridiques nationaux.

L'une de ces deux directives traite de la façon de garantir l'égalité raciale. Elle interdit la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et couvre la plupart des domaines de la vie quotidienne où une inégalité de traitement peut se produire. Ces domaines comprennent l'accès aux emplois, les conditions de travail, les salaires ainsi que les droits et avantages associés à un poste de travail. Ils englobent également l'accès à l'enseignement et à la formation, les prestations sociales et les soins de santé, de même que l'égalité des droits en matière d'achat et de location de biens et de services, notamment dans le secteur du logement.

Les gouvernements se sont engagés à adopter les mesures requises pour se conformer à cette directive d'ici au 19 juillet 2003. Dans certains pays, cette décision implique l'adoption de nouvelles lois; dans d'autres, la modification des lois existantes. Dans tous les États membres, les gouvernements doivent également désigner un organisme chargé d'offrir une assistance pratique et indépendante et de conseiller les victimes de discrimination raciale pour les aider à faire aboutir leur plainte et à en obtenir le règlement équitable. Dans les pays où aucun organisme de ce type n'existe, cette mesure impose la création d'un tel organisme pour assurer cette fonction.

La seconde directive vise à garantir l'égalité des droits et l'égalité des chances en matière d'emploi, de travail et de formation, éléments essentiels à la réussite et à l'épanouissement personnels. Cette directive interdit donc toute discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle d'une personne. À cet égard, les gouvernements ont consenti à apporter les modifications requises à leur législation nationale d'ici au 2 décembre 2003. Ils peuvent toutefois solliciter un délai supplémentaire d'une durée maximale de trois ans pour procéder aux changements nécessaires en matière de discrimination fondée sur le handicap ou sur l'âge. Dans ce cas, cependant, ils sont tenus de faire un rapport annuel sur les mesures qu'ils prennent pour s'attaquer à la discrimination fondée sur de tels motifs et sur les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre de la directive au sein de leur législation.

Il est essentiel d'établir un ensemble efficace de lois contre la discrimination pour éradiquer l'inégalité de traitement. Cela permettrait non seulement d'offrir une protection aux victimes de discrimination, mais créerait également un climat qui dissuaderait les gens de traiter les groupes minoritaires de façon inéquitable. Pourtant, les lois seules ne suffisent pas. Si toute discrimination doit être éliminée, nos attitudes et comportements doivent changer. Ce fait a d'ailleurs été reconnu lors de l'adoption de ces directives. Un programme d'action visant à favoriser la réalisation de tels changements a donc été lancé à cette occasion. Son objectif est d'appuyer les activités de sensibilisation et de lutte contre la discrimination et ses causes sous-jacentes ainsi que les mesures en cours d'adoption au sein de l'Union européenne pour y remédier.

Ce programme d'action se déroulera jusqu'en 2006. Il comprend le financement d'études visant à améliorer notre compréhension de la discrimination et à évaluer l'efficacité des mesures adoptées en faveur de l'égalité de traitement. Il prévoit aussi le financement de réseaux de personnes et d'organisations au sein de l'UE, pour leur permettre d'échanger des informations, notamment en matière de bonnes pratiques. Enfin, ce programme soutient des activités destinées à sensibiliser les gens, à les informer des nouveaux droits et obligations que leur confère la loi et à sanctionner les attitudes et comportements discriminatoires.





## Présentation du rapport

La publication de ce rapport fait partie des activités de sensibilisation du programme d'action. La première partie du rapport décrit les principales caractéristiques des directives et les mesures jugées indispensables pour lutter efficacement contre la discrimination. Elle passe également en revue les mesures adoptées par les gouvernements de l'Union européenne pour mettre ces directives en pratique. Elle décrit les modifications apportées à la législation pour interdire la discrimination et les actions de soutien entreprises afin de s'assurer que les victimes aient un endroit où aller pour demander de l'aide et des conseils sur les voies de recours existantes. L'objet de cette première partie est à la fois d'exposer les faits et d'attirer l'attention sur les mesures particulières adoptées pouvant servir d'exemples de bonnes pratiques aux autres gouvernements tentant d'atteindre les mêmes objectifs.

La seconde partie concerne le programme d'action. Elle décrit certains des projets de coopération lancés dans différents États de l'UE pour lutter contre la discrimination et ses causes principales. Là encore, son objectif consiste à citer des exemples pratiques du type d'action pouvant être entreprise pour réduire la discrimination et augmenter les chances d'égalité de traitement et d'impartialité, indépendamment des caractéristiques propres à la personne. Cette partie énumère également les réseaux d'organisations non gouvernementales financés par le programme et reliant au sein de l'UE les organismes qui participent à la lutte contre la discrimination sous ses diverses formes.

## CADRE À L'ORIGINE DES DIRECTIVES SUR L'ÉGALITÉ RACIALE ET SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Les directives européennes\* de lutte contre la discrimination sont directement issues du traité d'Amsterdam et ont été approuvées à l'unanimité par les États membres dans les dix-huit mois suivant l'entrée en vigueur du traité en mai 1999. Ce traité, qui établit les principes et objectifs de l'Union européenne, stipule:

*«L'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales... principes qui sont communs à tous les États membres.»*

Il souligne l'importance fondamentale de la non-discrimination et étend ce principe à d'autres domaines que les différences de traitement fondées sur la nationalité et l'égalité de salaire entre hommes et femmes, thèmes qui ont déjà été traités. En particulier, il confère à l'Union européenne le pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de lutter contre la discrimination fondée sur différents motifs. Ce pouvoir est défini à l'article 13:

*«Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.»*

## MOTIVATION DES DIRECTIVES SUR L'ÉGALITÉ RACIALE ET SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Le principe fondamental sur lequel reposent les directives est celui de l'égalité de traitement et d'impartialité envers tous les citoyens. L'une des principales responsabilités de l'UE consiste à défendre ce droit fondamental de l'homme. Comme le précisent les deux directives, ce principe est même essentiel si l'UE souhaite développer un «espace de liberté, de sécurité et de justice». Il est d'autant plus essentiel que le principe parallèle de l'égalité des chances doit être assuré et que chacun doit avoir la même chance de réaliser son potentiel et de parvenir à ce dont il est capable.

Cet aspect est lui aussi très important pour atteindre les objectifs encore plus étendus que poursuit l'UE. Selon les directives, la discrimination peut «compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité...». Cela peut également mettre en péril les buts de la stratégie européenne pour l'emploi, qui consistent à promouvoir «un marché du travail favorable à l'insertion sociale» et à aider les «travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle».

\* Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (27/11/00) et directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (29/06/00).

# Partie I > Les directives sur l'égalité raciale et sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Cette partie du rapport est divisée en deux sections: la première expose les principales caractéristiques des deux directives sur l'égalité dont l'une traite de la discrimination raciale et l'autre de la discrimination en matière d'emploi et de travail. La seconde section décrit les mesures adoptées par les gouvernements nationaux au sein de l'Union européenne en faveur de la mise en œuvre de ces directives.

## Principales caractéristiques des directives

### *Champ d'application des directives*

Les deux directives contre la discrimination s'appliquent à toute personne vivant ou travaillant dans un pays de l'UE, qu'elle y réside officiellement ou non. La protection qu'elles offrent ne se limite donc pas aux seuls ressortissants de l'UE, mais s'étend aux personnes provenant de pays tiers qui séjournent un certain temps sur le territoire de l'UE, quelle que soit leur nationalité. (Les directives n'affectent cependant pas les règles sur l'immigration et ne s'appliquent pas aux différences de traitement uniquement fondées sur la nationalité.)

Ces deux directives interdisent la discrimination en matière d'emploi, de travail et de formation, domaines dans lesquels l'égalité des chances est essentielle pour que chacun ait en effet une chance équitable de réaliser son potentiel, d'avoir le niveau de vie auquel il peut prétendre et de participer pleinement à la vie économique et sociale. Ainsi, selon ces directives, toute personne a droit aux mêmes «conditions d'accès» aux emplois, sans distinction de race, d'origine ethnique, de religion, de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

En d'autres termes, quelles que soient ses caractéristiques personnelles dans ces domaines, toute personne doit bénéficier d'une égalité de traitement et d'une impartialité totale lorsqu'elle postule pour un emploi, demande une promotion ou crée sa propre entreprise. Chacun doit également avoir droit aux mêmes conditions de travail, y compris et en particulier à la même rémunération et à la même protection en matière de licenciement. Chaque personne doit en outre jouir des mêmes droits à suivre une formation, à consolider son expérience professionnelle et à obtenir des conseils sur ses éventuelles possibilités de carrière. Elle doit, au même titre que les autres, pouvoir adhérer à des syndicats ou organismes professionnels (comme les associations d'avocats, de médecins ou d'architectes) et doit bénéficier des mêmes avantages et privilèges.

L'interdiction de la discrimination en matière d'emploi, de travail et de formation s'applique de façon universelle, aux personnes travaillant aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'organisation dans laquelle elles travaillent ou postulent pour un emploi. Elle s'applique à toutes les «professions», ce qui signifie chaque emploi qu'une personne peut être amenée à occuper, que cette personne soit salariée ou à son propre compte. Elle concerne les personnes travaillant à temps plein comme à temps partiel, quel que soit leur contrat de travail (y compris les contrats à durée déterminée et ceux comportant un stage de formation). Elle s'applique aux agences de recrutement ainsi qu'aux autres entreprises, et aux organismes chargés de délivrer les diplômes,





licences ou permis requis pour exercer un emploi particulier ou pour mener une activité spéciale (par exemple, pour conduire un taxi ou pour faire de la vente à l'éventaire). La directive couvre également tout type de formation professionnelle, sur le lieu de travail comme dans les établissements d'enseignement supérieur, universités ou instituts spécialisés, y compris la formation requise pour exercer différents métiers ou des professions particulières, ainsi que les études de deuxième cycle ou de niveau inférieur.

Dans le même temps, les directives précisent que les employeurs ne sont pas pour autant obligés d'embaucher une personne incompétente pour exercer un métier particulier ou incapable de suivre la formation requise pour occuper le poste en question.

La directive sur l'égalité raciale couvre également d'autres domaines de discrimination possible, proposant ainsi aux personnes de toute origine ethnique une protection complète contre l'inégalité de traitement dans leur vie quotidienne. Par conséquent, conformément à cette directive, la race ou l'origine ethnique d'un individu ne doit pas compromettre son droit à la sécurité sociale, aux soins de santé et à tout ce qui répond à la définition d'«avantages sociaux», ni même son accès à l'éducation et aux biens et services.

Ainsi, personne ne doit faire l'objet d'une discrimination fondée sur sa race ou son origine ethnique lorsqu'il s'agit des retraites et autres prestations sociales et pour tout ce qui touche à l'ensemble des «avantages sociaux». Ces avantages comprennent les allocations logement, les tarifs ou droits préférentiels, la prise en charge d'une partie des frais de repas, les bourses d'enseignement ou de formation, les offres gratuites, les tarifs réduits pour les services, etc. Cela signifie également que chacun est en droit d'aller à l'école, de suivre certaines formations et d'acheter ou de louer tous types de biens et de services mis à la disposition du public, y compris en matière de logement et d'entrée dans les pubs et dans les clubs.

## **Défense des droits et voies de recours**

Les directives précisent que toute personne victime d'une discrimination ou qui estime avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement sur la base de ses caractéristiques personnelles doit pouvoir bénéficier de moyens adaptés de protection juridique et de voies de recours efficaces (cela signifie que cette personne doit pouvoir faire changer les choses). Le gouvernement de chaque pays est libre de décider si cela doit se faire par le biais de procédures judiciaires – à savoir par l'intermédiaire du système de justice pénale ou civile – ou par le biais de décisions administratives rendues, par exemple, par des tribunaux. Les gouvernements peuvent également choisir d'encourager la conciliation et de créer un système permettant de régler ces affaires d'inégalité de traitement de façon volontaire, par la discussion plutôt que par la voie légale.

Les directives obligent les gouvernements à veiller à ce que les personnes qui engagent une procédure pour non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement soient en droit de se faire assister et représenter par leur syndicat ou par des associations ou organisations spécialisées. En même temps, ils doivent s'assurer que les sanctions imposées dans les cas avérés de discrimination sont «*effectives, proportionnées et dissuasives*». En d'autres termes, les sanctions applicables en cas de discrimination doivent être proportionnelles au tort subi et doivent avoir un effet dissuasif contre les comportements de ce type.

Pour renforcer davantage la protection, les gouvernements sont tenus d'adopter une législation en vertu de laquelle la charge de la preuve, dans les procédures civiles (c'est-à-dire lorsqu'aucune charge criminelle n'est retenue), est partagée entre la personne prétendant avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement et la personne contre laquelle la plainte est déposée. Il incombe donc aux deux parties de prouver ou de réfuter les faits reprochés. La partie plaignante doit d'abord démontrer que les faits correspondent bien à une situation de discrimination (l'établissement d'une preuve *prima facie*) et qu'il existe à ce



## PARTAGE DE LA CHARGE DE LA PREUVE

Voici un exemple qui démontre l'importance du partage de la preuve dans les affaires de discrimination. Un certain nombre de personnes d'origine non européenne travaillant dans une société implantée sur le territoire de l'UE postulent chaque fois qu'un poste à plus hautes responsabilités se libère. Leur candidature est systématiquement ignorée, et le poste est attribué à une personne d'origine européenne. Si les personnes ayant obtenu la promotion ne semblent pas plus qualifiées que celles dont la candidature est systématiquement refusée, il existe un commencement de preuve de discrimination raciale. Il serait toutefois difficile d'en apporter la preuve concluante, à moins de pouvoir établir une comparaison détaillée des qualifications des personnes ayant obtenu la promotion par rapport aux autres et de leurs aptitudes respectives à occuper le poste.

Si, en réalité, les raisons pour lesquelles certaines personnes ont été promues n'ont rien à voir avec leur origine ethnique, la personne la mieux placée pour le savoir est celle qui a pris cette décision, à savoir, le dirigeant de la société concernée. Il peut même arriver que ce soit la seule personne véritablement au courant de ces raisons, et il semble donc normal que ce soit à elle de prouver qu'elle n'a pas agi de façon discriminatoire.

titre une voie de recours. La personne accusée de la discrimination doit ensuite prouver qu'elle n'a pas agi de façon inéquitable et qu'elle avait des raisons légitimes pour agir de la sorte. Il incombe donc à l'accusé de convaincre la cour ou le tribunal qu'il n'a pas agi de manière discriminatoire. La personne prétendant avoir fait l'objet de discrimination n'est donc pas censée en fournir la preuve concluante, ce qui, de toute façon, ne s'avère que rarement possible pour elle.

Les gouvernements sont par ailleurs tenus de veiller à ce que les personnes déposant une plainte ou engageant une action en justice pour discrimination soient convenablement protégées contre les représailles ou rétorsions, sans quoi cela pourrait les dissuader de faire valoir leur droit à l'égalité de traitement. Cette mesure vaut également pour les témoins dans les affaires de discrimination qui doivent bénéficier de la même protection contre les rétorsions afin de les inciter à

témoigner. Les gouvernements sont donc contraints d'adopter certaines mesures afin de dissuader les personnes accusées de discrimination d'agir de la sorte. Ces mesures doivent tout particulièrement protéger les employés contre la possibilité de licenciement dès lors qu'ils portent plainte, entament une action en justice contre leur employeur, ou encore dès lors qu'ils témoignent dans les affaires de non-respect du principe de l'égalité de traitement (voir encadré).

### **Organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement**

Afin de relever le niveau de protection contre la discrimination, la directive sur l'égalité raciale oblige les gouvernements à désigner un ou plusieurs organismes indépendants chargés d'aider les victimes de discrimination raciale à faire aboutir leur plainte. Les gouvernements doivent conférer à ces organismes le pouvoir de mener des enquêtes indépendantes sur la discrimination et de publier des rapports indépendants sur ce sujet, afin de mieux comprendre ce problème, d'y trouver des solutions et de fournir une assistance pratique aux victimes.

### **Action positive**

Les directives reconnaissent explicitement que le simple fait d'interdire la discrimination ne suffit pas à assurer une véritable égalité des chances pour tout un chacun dans notre société. Des mesures spécifiques seront requises pour compenser les désavantages fondés sur la race ou l'origine ethnique, l'âge ou d'autres caractéristiques d'une personne et pouvant entraîner une



## EXEMPLE DE MESURES DE RÉTORSION

Un employé travaillant dans une société témoigne contre le chef du personnel accusé de discrimination au sujet de sa façon d'interroger les candidats au poste vacant sur leur orientation sexuelle. Si l'employé est ensuite licencié sans raison valable, il est alors en droit d'engager des poursuites contre la société au titre des rétorsions subies.



inégalité de traitement. Les minorités ethniques, par exemple, peuvent nécessiter une formation spéciale et une aide spécifique pour avoir suffisamment de chances de trouver un emploi. La mise en place de cours de formation ou de différents aménagements spéciaux pour ces personnes constituent autant de façons d'augmenter leurs chances.

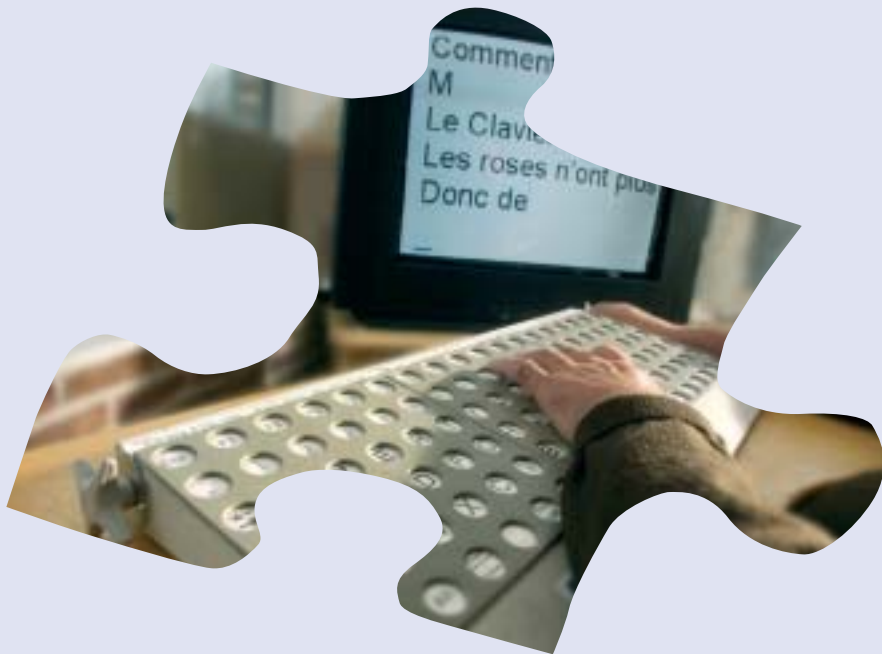
Les directives autorisent toute action positive de ce type, sans pour autant considérer cela comme une infraction au principe de l'égalité de traitement.

### **Aménagements raisonnables**

Si l'entreprise d'une action positive pour compenser les désavantages de certains groupes est facultative, la directive rend obligatoires certains aménagements spécialement destinés aux personnes handicapées. La raison de cette obligation est la même que celle justifiant une action positive, mais de manière plus incisive. Sans mesures visant à répondre à leurs besoins, les handicapés pourraient être désavantagés au point de ne pas pouvoir travailler du tout. La directive impose donc aux employeurs de l'UE de prendre toutes les mesures «raisonnables» pour permettre aux personnes handicapées de travailler, d'avancer dans leur carrière et de participer aux formations, pour autant que ces mesures n'entraînent pas des charges financières ou autres excessives.

### **Dispositions spécifiques à la discrimination fondée sur l'âge**

Par ailleurs, la directive admet qu'il est parfois justifié d'appliquer à des groupes de certaines tranches d'âge un traitement différent. Ainsi, elle autorise par exemple les gouvernements à réserver l'accès aux emplois ou aux programmes de formation à des personnes de plus d'un certain âge, si ceux-ci sont spécialement destinés aux personnes âgées qui sont désavantagées sur le marché du travail. Il en va de même pour les mesures visant à favoriser l'insertion des jeunes dans le monde professionnel. Elle autorise également les employeurs à exiger un certain nombre d'années d'expérience pour pouvoir prétendre à certains postes ou d'avoir moins d'un certain âge si le poste nécessite une longue période de formation (voir encadré). Cependant, dans tous les cas, non seulement il faut avoir une bonne raison pour traiter les individus de façon différente dans ce domaine, mais il est également indispensable d'atteindre l'objectif final.



## **AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES**

La directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail comporte une clause explicite visant à s'assurer que les personnes handicapées jouissent des mêmes droits en matière d'emploi, de travail et de formation:

*«Des aménagements raisonnables sont prévus afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Cela signifie que l'employeur prend des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.»*

Le respect de la part des employeurs de l'obligation qui leur incombe en vertu de cette directive et les aménagements requis pour répondre aux besoins des personnes handicapées n'entraînent pas forcément de grosses dépenses. En effet, la plupart des mesures qu'ils peuvent mettre en place pour faciliter le travail des personnes handicapées n'occasionnent qu'un faible coût, voire, pour certaines, aucun frais.

Ces mesures consistent, par exemple, à reloger une personne ayant des difficultés à monter les escaliers dans un bureau au rez-de-chaussée ou à fournir un logiciel spécial aux malvoyants pour leur permettre de lire plus facilement les écrans d'ordinateur. Le travail, ou la formation, peut également être réorganisé en fonction des besoins des personnes handicapées, bien souvent sans inconvénients, ou très peu. Par exemple, des aménagements en termes de flexibilité des horaires peuvent être introduits pour les personnes obligées de s'absenter régulièrement pour suivre des traitements, ou encore, des tests oraux plutôt qu'écrits peuvent être organisés à la fin d'une séance de formation pour les personnes qui ont du mal à écrire.



## JUSTIFICATION DES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT FONDÉES SUR L'ÂGE

Selon la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, les gouvernements peuvent prévoir que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination *«lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires»*. Ces différences de traitement comprennent notamment:

- la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;*
- la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;*
- la fixation d'un âge minimal pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.*

Cela signifie qu'un employeur peut parfaitement exiger qu'une personne jouisse d'un certain nombre d'années d'expérience à un poste de niveau inférieur avant d'étudier sa candidature pour un poste plus élevé dans la hiérarchie. Cela signifie aussi qu'il est tout à fait justifié pour un hôpital de refuser d'embaucher une personne de plus de 55 ans en tant que médecin stagiaire si l'âge de la retraite est de 65 ans pour les médecins et que l'obtention du diplôme nécessite plusieurs années de formation. La directive précise toutefois que les employeurs doivent démontrer que les différences de traitement qu'ils infligent à ces personnes sont raisonnables et peuvent être justifiées de façon objective par les faits de l'affaire concernée.



la pratique de l'égalité de traitement. Les gouvernements sont donc invités à soutenir l'adoption de bonnes pratiques de travail, de codes de conduite et de conventions collectives soulignant l'importance de la non-discrimination et reposant sur le principe de l'égalité de traitement et d'impartialité envers tous les citoyens.

### **Définition de la discrimination**

La définition adoptée dans les directives de ce qui constitue une discrimination directe s'entend au sens large: une 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»* pour des motifs de race, d'origine ethnique, d'âge, de religion, de convictions, de handicap ou d'orientation sexuelle. Un traitement injuste survient généralement pour des motifs liés aux caractéristiques propres à la personne, mais elle peut également se produire à cause d'une association avec une personne, par exemple, d'origine ethnique particulière. Cette situation est également prévue par les directives (voir encadré pour des exemples).

Les directives interdisent aussi la discrimination *«indirecte»*. Il est ici question des cas où *«une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre»* est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes présentant des caractéristiques spéciales, en termes d'origine ethnique, d'âge, etc., par rapport à d'autres personnes. La discrimination indirecte est interdite à moins de démontrer que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne *«soit objectivement justifié par un but légitime»* et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient *«appropriés et nécessaires»* (voir encadré pour des exemples).

### **Diffusion de l'information et promotion du dialogue**

Les directives obligent les gouvernements à porter à la connaissance des personnes concernées par *«tous moyens appropriés»* les dispositions adoptées en matière d'antidiscrimination et à veiller à ce que leur contenu, la protection qu'elles offrent et les sanctions qu'elles imposent en cas d'infraction soient connus de tous.

Par ailleurs, il leur est demandé de prendre les mesures appropriées afin de promouvoir le dialogue entre *«les partenaires sociaux»* – à savoir les employeurs et les organisations d'employés – ainsi qu'avec les organisations non gouvernementales (ONG) en vue de promouvoir le principe et



## EXEMPLES DE DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION

### Discrimination directe

Tout commerçant qui refuse d'embaucher une personne suffisamment qualifiée en tant qu'assistant au seul motif de sa race ou de son origine ethnique particulière, facteur qui pourrait, selon lui, lui faire perdre de la clientèle, se rend coupable d'une discrimination directe.

Un employeur qui précise, dans son annonce d'emploi, que seuls les jeunes peuvent postuler alors que le poste en question peut parfaitement être occupé par une personne plus âgée se rend lui aussi coupable d'une discrimination.

Le gérant d'un hôtel qui refuse l'entrée du bar à une personne qu'il estime appartenir à une communauté de gitans ou de gens du voyage ou pour une quelconque autre raison est également coupable de discrimination.

### Discrimination indirecte

Une société de traduction insiste pour que les traducteurs désireux de travailler pour elle disposent du permis de conduire, car il peut arriver qu'elle leur demande de livrer ou d'aller chercher le document chez les clients. Étant donné que cette condition empêche les personnes handicapées de postuler et que conduire n'est pas une exigence essentielle pour réaliser le travail, la société pratique effectivement une discrimination à l'encontre de ce groupe de personnes en particulier, à moins qu'il puisse être démontré que cette interdiction repose sur un motif objectif et fondé.

Un grand magasin interdit à ses employés de porter un couvre-chef lorsqu'ils servent les clients. Cette mesure a pour effet d'interdire aux personnes dont les convictions religieuses les obligent à se couvrir la tête, comme les femmes musulmanes, de travailler dans le magasin. Le magasin se rend alors coupable d'une discrimination indirecte, à moins qu'il ne puisse démontrer que cette interdiction repose sur un motif objectif et légitime.

### Injonction à pratiquer une discrimination

Un dentiste qui ordonne à sa secrétaire de ne pas accorder de rendez-vous à des patients provenant d'une zone particulière de la ville où la majorité des habitants appartient à une minorité ethnique se rend coupable d'une discrimination, de la même façon que s'il avait lui-même refoulé ces patients.

### Harcèlement

Une personne ayant souffert de troubles mentaux fait constamment l'objet de moqueries de la part de ses collègues sous prétexte qu'elle a fait un court séjour en hôpital psychiatrique. Si elle informe ses supérieurs de cette situation et que rien n'est fait pour y remédier, elle est en droit d'engager une procédure contre son employeur pour discrimination au titre du harcèlement dont elle fait l'objet.

Un employé de bureau homosexuel fait constamment l'objet d'insultes verbales au sujet de son orientation sexuelle de la part de ses collègues. Si ses plaintes auprès du responsable du bureau ne sont pas prises en compte, lui aussi est habilité à entamer des poursuites contre son employeur pour discrimination.

Le fait que la protection ait été élargie à la discrimination indirecte constitue un ajout important à la législation actuellement en vigueur dans de nombreux pays. Cela signifie que les personnes sont protégées contre toute différence de traitement, même lorsque celle-ci n'est pas intentionnelle, par exemple lorsque les responsables de l'introduction d'une pratique particulière n'ont pas réalisé l'impact que cela aurait sur certaines personnes. Ce qui importe en fait, ce n'est pas l'intention, mais plutôt les conséquences.

Les directives interdisent en outre tout «*comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination*», consistant à ordonner à une personne d'agir de façon discriminatoire, ainsi que le «*harcèlement*», en cas de comportement 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*» (voir encadré pour des exemples).





### **Exemptions spéciales**

Bien que les directives soient destinées à interdire la discrimination au sein de l'Union européenne dans tous les aspects liés au travail, à l'emploi et à la formation, elles proposent aux gouvernements la possibilité de prévoir certaines exemptions dans des cas très particuliers où les différences de traitement peuvent se justifier par des circonstances spéciales. Ces cas revêtent un caractère tout à fait exceptionnel. Ils se limitent à un petit nombre d'emplois pour lesquels l'un des motifs de discrimination – race ou origine ethnique, religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle – constitue «une exigence professionnelle essentielle et déterminante» ou, en d'autres termes, une caractéristique requise pour pouvoir occuper le poste en question. Quand bien même, les directives précisent que la raison de toute différence de traitement doit être «légitime» et que l'exigence doit être «proportionnée», en ce sens qu'elle ne doit pas aller au-delà du strict nécessaire pour occuper le poste.

Citons l'exemple des rôles d'acteur et des postes de mannequins où le besoin d'authenticité ou de réalisme peut nécessiter une personne d'origine ethnique particulière ou d'un certain âge. Il est toutefois difficile de citer beaucoup d'exemples dans d'autres domaines. La directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévoit cependant que les États membres peuvent autoriser les églises ou organisations similaires à employer des personnes qui partagent leur religion ou leurs convictions dans les cas où ces caractéristiques constituent «une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée». Elles sont donc habilitées à limiter l'accès à certains emplois impliquant un contact avec le public à des personnes partageant leurs croyances religieuses, mais pas nécessairement l'accès à d'autres postes tels que le travail de restauration ou de bureau en général. La directive autorise également les États membres à exclure les forces armées de son champ d'application pour ce qui est des discriminations fondées sur le handicap et l'âge.

### **Mise en œuvre des directives sur l'égalité dans les États membres de l'UE**

Tous les États membres procèdent actuellement à l'adoption des dispositions requises pour se conformer aux directives sur l'égalité. Cela vaut aussi bien pour les pays dans lesquels la législation interdisant la discrimination était relativement bien fournie avant l'adoption de ces directives, que dans ceux où elle était plus restreinte. Même les pays où des mesures de lutte contre la discrimination étaient déjà bien établies ne respectaient pas les exigences des directives dans tous les domaines et ont dû apporter certaines modifications à leur réglementation. Cela a notamment été le cas pour ce qui concerne la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail qui interdit la discrimination fondée sur la religion, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. Bien que certaines lois aient été adoptées dans plusieurs pays en vue de protéger les personnes handicapées et les personnes ayant des convictions religieuses particulières, on ne pouvait pas en dire autant concernant l'âge et l'orientation sexuelle.

Les dispositions adoptées à ce jour varient énormément d'un pays à l'autre. Les différences constatées dans la législation en vigueur et les dispositions existantes visant à protéger et à assister les victimes de discrimination reflètent parfaitement la variété des réactions occasionnées par l'adoption de ces directives. Dans plusieurs pays, parmi lesquels la Belgique, le Danemark, l'Irlande, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni, un système relativement exhaustif de protection, notamment contre la discrimination raciale et ethnique, a été mis en place il y a déjà plusieurs années. Dans d'autres, les dispositions en vigueur étaient plus limitées au moment de l'adoption de ces directives. Bien que le droit des personnes à bénéficier d'une égalité de traitement figure dans la constitution de ces pays, ce droit n'a pas toujours été pleinement garanti par une législation plus détaillée ni par des dispositions efficaces de lutte contre la discrimination.



Du fait, entre autres, de cette variété de situations, des différences sont également constatées dans les délais impartis pour apporter les modifications légales et autres, nécessaires pour assurer la protection requise par les directives. Dans certains pays, des actions avaient déjà été entreprises pour élargir le système de protection avant même l'adoption de ces directives. Dans plusieurs d'entre eux, de nouvelles lois avaient été adoptées et les dispositions existantes, modifiées, en vue de garantir le niveau et l'étendue de la protection requise. En Belgique, par exemple, une nouvelle loi a été promulguée le 6 janvier 2003 interdisant toute forme de discrimination, et dont les dispositions vont au-delà des exigences minimales des directives à plusieurs égards. Dans d'autres pays, les modifications à apporter à la législation et les autres mesures à adopter sont toujours à l'étude.

L'objectif de cette partie n'est pas d'examiner en détail la situation dans chaque État membre ni de dresser la liste exhaustive de tous les changements réalisés ou envisagés. Il s'agit plutôt de décrire certaines des mesures adoptées ou en cours d'adoption dans divers pays, afin d'illustrer le type d'actions actuellement entreprises. Ces mesures et dispositions adoptées pour leur mise en place peuvent également servir d'exemples aux gouvernements qui n'ont pas encore décidé de la meilleure façon de procéder pour satisfaire aux obligations que leur imposent ces deux directives.

La liste des actions entreprises commence par la procédure de consultation, dont l'objectif est de s'assurer que les avis et intérêts des personnes les plus concernées sont bien pris en considération avant l'adoption de toute nouvelle loi. Celle-ci comprend les organisations représentatives des personnes confrontées à la discrimination ainsi que les employeurs et syndicats. Cette procédure consiste à identifier les principales caractéristiques des nouvelles lois ayant été adoptées ou dont l'adoption est prévue ainsi que les mesures d'application qui ont été prises.

### **Procédure de consultation préalable à l'élaboration de la législation**

L'ampleur de la consultation préalable à la fixation des caractéristiques des nouvelles lois est très variable d'un pays à l'autre. Dans de nombreux cas, des efforts concertés ont été réalisés pour rendre public le contenu des directives et pour recueillir l'avis des groupes intéressés, des employeurs, syndicats et autres organisations dont le point de vue sur la question pouvait s'avérer d'une quelconque utilité. Par ailleurs, dans certains pays, ces organisations ont directement participé à la procédure de rédaction de la législation ou à l'élaboration de rapports sur les mesures requises pour assurer la protection nécessaire (voir encadré).



#### **LE PROCESSUS DE CONSULTATION DANS DIFFÉRENTS PAYS**

Au Danemark, plusieurs ministères, les autorités locales, le Centre pour les droits de l'homme, le Conseil pour les minorités ethniques et les organisations représentatives des employeurs et syndicats ont tous été nommés membres d'un comité d'experts chargé d'étudier la nouvelle législation sur l'égalité raciale à la suite de la publication de la directive. Le rapport rendu par le comité a ensuite été distribué à de nombreuses personnes pour connaître leurs commentaires. Sur la base de ce rapport, deux projets de loi ont été présentés au Parlement en janvier 2003, tous deux destinés à assurer la protection requise par lesdites directives.

En Finlande, le gouvernement a créé deux groupes de travail chargés d'étudier les changements à apporter à la législation pour se conformer aux deux directives. Le groupe sur l'égalité raciale était composé de l'*Ombudsman* pour les minorités, de l'*Ombudsman* pour l'égalité, de représentants d'employeurs et d'employés et de deux ONG (la Ligue finlandaise des droits de l'homme et le Centre de conseil aux réfugiés) ainsi que de représentants des ministères compétents. De plus, la possibilité a été donnée aux représentants des minorités ethniques et des groupes d'immigrés d'exposer leur



>

point de vue sur ces propositions. Ensuite, un seul projet de loi sur l'égalité couvrant tous les motifs de discrimination a été soumis au Parlement à la fin de l'année 2002.

En Suède, plusieurs lois interdisant la discrimination fondée sur l'origine ethnique, le handicap et l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail sont entrées en vigueur dès 1999. Toutefois, il est nécessaire de modifier ces lois et d'élargir leur champ d'application afin de garantir le niveau de protection requis par les directives; un rapport a ainsi été réalisé par une commission d'enquête sur la meilleure façon de procéder. Les organisations représentatives des groupes concernés ainsi que les représentants d'employeurs et d'employés, l'*Ombudsman* contre la discrimination, les universités et les églises ont également eu l'opportunité d'exprimer leurs commentaires sur ce rapport.

Une vaste procédure de consultation a également été lancée aux Pays-Bas au sujet des propositions de nouvelles lois visant à éradiquer les diverses formes de discrimination couvertes par les directives. Le projet de loi sur l'égalité de traitement des personnes handicapées a été soumis à l'avis de vingt-cinq organisations, dont des associations d'employeurs et de syndicats professionnels, des établissements scolaires, ainsi qu'à des organisations représentatives des personnes handicapées. Le projet de loi interdisant la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi et de travail a été présenté à la Commission pour l'égalité de traitement, à la Fondation du travail ainsi qu'au Conseil des fonctionnaires et employés assimilés dans le cadre du processus de consultation.

Le Royaume-Uni a, quant à lui, lancé une très large procédure de consultation. Le gouvernement a fait d'énormes efforts pour porter les thèmes abordés à la connaissance du public et pour collecter l'avis des organisations, entreprises et personnes concernées sur la façon de modifier la législation en vigueur afin de garantir la protection requise par les directives. En Grande-Bretagne (c'est-à-dire en Angleterre, au Pays de Galles et en Ecosse – la législation et les procédures diffèrent en Irlande du Nord), la consultation a débuté par la publication du document intitulé *Towards Equality and Diversity*, qui présente l'approche globale du gouvernement et qui explique, dans des termes simples, les principales caractéristiques des directives et les divers sujets abordés. Cette procédure a donné lieu à 850 réponses de la part de particuliers, d'entreprises, d'organisations bénévoles et d'organismes de représentation. Cette procédure s'est poursuivie par la publication du document intitulé *Equality and Diversity – The Way Ahead* qui expose les propositions de nouvelles réglementations du gouvernement et qui a donné une nouvelle opportunité aux intéressés de donner leur avis. Il a été accompagné d'un troisième document de consultation, *Equality and Diversity – Making it Happen*, destiné à recueillir l'avis des intéressés au sujet des mesures à adopter et des organismes spécialisés les plus aptes à promouvoir la législation. Tous ces documents de consultation ont été rédigés dans plusieurs langues en plus de l'anglais, dont l'hindi, le chinois et l'arabe, afin qu'ils soient accessibles aux minorités ethniques. Ils ont également été publiés sous une forme lisible pour les personnes handicapées. À ces documents s'ajoute toute une série de manifestations organisées dans l'ensemble du pays, parmi lesquelles des tables rondes entre les ministres et les organisations représentatives, afin d'accroître le nombre de participants et d'obtenir le maximum d'avis sur les propositions.

Une procédure de consultation séparée sur les mêmes sujets a été organisée en Irlande du Nord: *Promoting Equality of Opportunity – A Single Equality Bill for Northern Ireland* (Promotion de l'égalité des chances – Une seule et unique loi sur l'égalité pour l'Irlande du Nord – mai 2001), un document de consultation sur les principes généraux et *Promoting Equality of Opportunity – Implementing EU Obligations in Northern Ireland* (Promotion de l'égalité des chances – Mise en œuvre des obligations communautaires en Irlande du Nord), axé sur le projet de législation proposé.

## **Portée de la protection offerte**

Actuellement, tous les États membres entreprennent des actions pour se conformer aux directives. Certains ont déjà complété la procédure ou sont en passe de terminer comme la Belgique, le Danemark, la France, les Pays-Bas, la Finlande et la Suède. Dans plusieurs pays, la portée de la protection contre la discrimination va même au-delà de celle prescrite dans les deux directives ou ira au-delà dès que la législation prévue sera entrée en vigueur. En particulier, l'interdiction de la discrimination couvre désormais explicitement la nationalité, l'origine nationale, de même que la race ou l'origine ethnique et, dans certains cas, d'autres motifs également (voir encadré).

De même, dans certains pays, la législation interdisant la discrimination fondée sur d'autres motifs que la race ou l'origine ethnique ne s'applique pas seulement en ce qui concerne le travail, l'emploi et les domaines qui y sont rattachés, mais s'étend en plus à l'accès aux biens et services – ou du moins, à certains types de biens et services (voir encadré).





## EXTENSION DES MOTIFS DE DISCRIMINATION

En Belgique, la nouvelle loi fédérale adoptée au début de l'année 2003 interdit toute discrimination fondée sur des caractéristiques physiques, la situation maritale, le lieu de naissance et la santé, au même titre que la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

C'est également le cas en France, où la loi relative à la discrimination en matière de travail et d'emploi adoptée en novembre 2001 couvre tous ces motifs, plus la discrimination fondée sur les convictions politiques et l'activité syndicale. Ces deux motifs sont également inclus dans le code du travail proposé au Portugal.

Tous les motifs possibles de discrimination énumérés ci-dessus sont aussi couverts en Finlande, où la loi de juillet 2001 sur les contrats de travail interdit en outre la discrimination fondée sur la langue. La loi sur l'égalité proposée dont l'entrée en vigueur est prévue dans le courant de l'année dans le but de regrouper les exigences des deux directives dans un seul et même texte législatif vise également à couvrir tous ces motifs.

## ÉLARGISSEMENT DE LA PORTÉE DE LA PROTECTION

En Belgique, la loi fédérale adoptée en janvier 2003 interdit toute discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge et l'origine ethnique pour ce qui est de l'accès aux biens et services. En outre, elle précise que chaque personne doit avoir le même droit de participer aux activités sociales, culturelles, politiques et économiques.

En France, la loi promulguée au début de 2002 interdit toute discrimination en matière d'accès au logement fondée sur toute une série de motifs dont la nationalité, l'apparence physique, les convictions politiques, la santé, les activités syndicales et l'origine ethnique, de même que les motifs mentionnés dans la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Aux Pays-Bas, le projet de loi présenté au Parlement portant création du droit des personnes à bénéficier d'un traitement équitable englobe le droit de ces personnes à jouir des mêmes conditions d'accès aux transports publics ainsi qu'à l'emploi et à la formation.

En Suède, le projet de loi du gouvernement publié en mars 2003 couvrant l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle et le handicap prévoit les mêmes conditions d'accès aux biens et services, y compris au logement, ainsi qu'aux emplois et domaines associés mentionnés dans la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. En outre, les dispositions relatives à la religion ou aux convictions couvrent également le droit à la protection sociale et aux avantages sociaux.

En Grande-Bretagne, la protection contre la discrimination raciale couvre également l'inégalité de traitement dans l'exercice des fonctions publiques. Il y est spécifié que chacun, quelle que soit sa race, jouit du même droit d'accès aux installations ainsi qu'aux biens et services. Cette mesure permet de s'assurer que la protection s'applique à l'utilisation des locaux ou des installations tels qu'un parc, une piscine ou tout type d'endroit auquel le public a accès ainsi qu'aux services, interprétés au sens large. Une protection similaire existe en Irlande du Nord.

## Défense des droits et voies de recours

Les systèmes et institutions juridiques diffèrent d'un pays à l'autre, au même titre que le point de départ pour se conformer aux exigences des directives. Ces différences portent sur la façon dont la législation est modifiée pour offrir la protection requise contre la discrimination ainsi que sur les mesures adoptées pour régler les affaires de non-respect du principe de l'égalité de traitement. Ce qui importe ne concerne pas tant les caractéristiques spécifiques de ces mesures et des modifications législatives, mais le fait qu'elles soient efficaces pour protéger les personnes contre toute inégalité et différence de traitement et pour leur offrir des voies de recours adaptées. Cela signifie que ces mesures doivent être accessibles aux personnes qui en ont besoin. Elles doivent également leur proposer une réelle possibilité de mettre un terme à cette discrimination de façon satisfaisante et d'obtenir une réparation raisonnable du tort subi et des éventuelles pertes financières occasionnées.





## MESURES ADOPTÉES POUR TRANCHER LES AFFAIRES DE DISCRIMINATION

En Autriche, en vertu des projets de modification de la législation, les personnes prétendant avoir été victimes d'une discrimination pourront entamer des poursuites auprès du service de l'égalité et/ou auprès des tribunaux civils. Le service de l'égalité sera habilité à entamer des procédures de conciliation et à rendre des décisions non contraignantes.

Aux Pays-Bas, les victimes de discrimination peuvent porter plainte auprès de la Commission pour l'égalité de traitement (CET), et ce sans rien avoir à payer. La CET peut octroyer des dommages-intérêts, et, bien que ses décisions ne soient pas légalement obligatoires, elles sont généralement respectées. Elle peut toutefois entamer elle-même des poursuites si ces recommandations ne sont pas appliquées.

En Italie, en vertu de l'actuelle loi sur l'immigration qui pourrait être amendée pour garantir la protection requise par les directives, de gros efforts sont mis en œuvre pour éviter «toute formalité superflue» en matière de règlement des affaires de discrimination. Dans ces affaires, le juge est habilité à rendre un jugement provisoire ordonnant la cessation du comportement discriminatoire.

En Irlande, les victimes d'une discrimination peuvent déposer une plainte auprès du directeur des enquêtes sur l'égalité de traitement (ODEI – le tribunal de l'égalité) et, en cas de discrimination en matière d'emploi et de travail, soit auprès de l'ODEI, soit auprès du tribunal du travail. Les deux peuvent renvoyer l'affaire en médiation, en la confiant à un médiateur pour l'égalité de l'ODEI, sauf objection de l'une des parties. Après enquête, un médiateur pour l'égalité ou le tribunal du travail peut exiger des dommages-intérêts et/ou ordonner des mesures spécifiques.

En Suède, les victimes d'une discrimination peuvent déposer une plainte soit auprès du tribunal du travail, soit auprès d'un tribunal de district, s'il ne s'agit pas de discrimination en matière d'emploi et de travail. Tous deux s'efforceront de jouer un rôle de médiateur entre les parties afin de dégager un règlement à l'amiable.

En Grande-Bretagne, les affaires de discrimination en matière d'emploi et de travail relèvent de la compétence des tribunaux chargés de faire respecter la législation du travail, au sein desquels les procédures sont relativement informelles, puisqu'elles n'imposent que quelques restrictions en matière de représentation; le dépôt de plainte y est en grande partie gratuit et, généralement, aucune charge financière n'est supportée par le plaignant en cas d'échec. L'un des objectifs centraux de la politique de résolution des conflits est d'aider les parties intéressées à trouver un accord. Ils peuvent, si nécessaire, se faire assister par l'ACAS, un service de conciliation indépendant. Un système similaire existe en Irlande du Nord, où les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe, la race et le handicap sont portées devant les tribunaux du travail, tandis que celles liées aux croyances religieuses et aux opinions politiques sont portées devant le *Fair Employment Tribunal* (Tribunal des pratiques loyales en matière d'emploi).

Pour atteindre ces objectifs, plusieurs pays ont créé des tribunaux spécialement chargés de statuer sur les affaires de discrimination, notamment en matière d'emploi et de travail. Ces tribunaux revêtent généralement un caractère moins formel et juridique et sont habituellement moins coûteux que les tribunaux civils standard; ils sont donc plus accessibles aux victimes de la discrimination. Ils peuvent non seulement ordonner la cessation du comportement discriminatoire et accorder réparation à la victime, mais, dans certains cas, ils peuvent servir également de médiateur entre les partenaires sociaux (voir encadré). L'affaire peut ainsi être réglée par voie d'accord plutôt que par obligation, ce qui permet parfois d'éviter une rupture totale des relations entre les deux parties. Par conséquent, le plaignant peut éprouver, par exemple, moins de ressentiment à l'égard des procédures entamées et se sent généralement plus à même de continuer à occuper son poste.



## ASSISTANCE ET SOUTIEN AUX VICTIMES D'UNE DISCRIMINATION

En Belgique comme en France, les syndicats et autres organisations professionnelles existant depuis plus de cinq ans sont habilités, en vertu de la législation adoptée récemment, non seulement à représenter la personne prétendant avoir fait l'objet de discrimination, mais également à engager eux-mêmes des poursuites au nom de cette personne.

Toujours en France, un service téléphonique gratuit (le numéro 114) a été mis en place en mai 2001, permettant aux victimes ou aux témoins de discrimination raciale de téléphoner afin d'obtenir des informations sur leurs droits et des conseils sur les démarches à suivre et la façon d'obtenir de l'aide. Les plaignants peuvent rester anonymes s'ils le souhaitent. Un service similaire a été créé en Belgique par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR).

Aux Pays-Bas, plus de quarante villes disposent d'un bureau antidiscrimination et en Suède, il en existe dans treize villes. Les personnes victimes d'une discrimination peuvent s'y rendre pour demander des informations sur les moyens dont elles disposent pour empêcher cette discrimination et sur les voies de recours offertes par la législation.

### **Soutien des victimes de discrimination**

Comme cela est admis dans les directives, il faut, pour que les mesures adoptées soient vraiment efficaces, qu'elles prévoient une assistance et un soutien suffisants pour que les victimes d'une discrimination aient la possibilité et le courage d'entamer des poursuites. Les victimes de discrimination doivent donc pouvoir demander des conseils juridiques à des organisations spécialisées, lesquelles doivent pouvoir les représenter devant les tribunaux. Ce droit est explicitement mentionné dans la législation en cours d'adoption au sein de l'UE (voir encadré).

S'agissant de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, les États membres sont tenus de désigner un organisme indépendant chargé non seulement de proposer assistance aux personnes victimes d'une différence de traitement, mais également d'un certain nombre d'autres fonctions. Ses autres missions consistent notamment à améliorer la sensibilisation et la compréhension de ce problème et à trouver des moyens de combattre la discrimination. Dans certains États membres, ces organismes indépendants ont déjà été créés pour remplir cette mission, et d'autres sont sur le point de le faire (voir encadré).







## CRÉATION D'ORGANISMES INDÉPENDANTS CHARGÉS DE FOURNIR ASSISTANCE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

En Grande-Bretagne, la Commission pour l'égalité raciale a été créée en 1976. Son rôle consiste à éradiquer la discrimination, en favorisant l'égalité des chances et les bonnes relations, en fournissant recommandations et conseils aux particuliers ainsi qu'aux entreprises au sujet de leurs droits et obligations légales et en contrôlant l'efficacité de la législation. Plus récemment, en 2000 pour être exact, la Commission pour les droits des personnes handicapées a été créée, dans le but d'assumer les mêmes responsabilités dès l'adoption de la nouvelle législation visant à protéger les personnes handicapées. En Irlande du Nord également, une seule commission pour l'égalité a été créée en 1999. Le gouvernement étudie actuellement la possibilité de s'orienter, sur le long terme, vers une commission unique pour la Grande-Bretagne et a entamé une vaste campagne de consultation à ce sujet.

En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a vu le jour en 1993, pour participer à la lutte contre la discrimination raciale. Ses activités consistent, entre autres, à réaliser des enquêtes, à publier des rapports, à soumettre des recommandations sur les questions de discrimination au gouvernement, à organiser des formations et à coordonner le dialogue avec les ONG. En vertu des nouvelles lois, c'est à cet organisme qu'incombe la responsabilité de traiter toutes les autres formes concernées de discrimination en plus de celle fondée sur l'origine ethnique. Son rôle a également été élargi et il lui est désormais permis de recueillir les plaintes des victimes d'une discrimination, d'agir en tant que médiateur entre les parties intéressées et de veiller au respect des deux nouvelles lois interdisant la discrimination.

Aux Pays-Bas, la Commission pour l'égalité de traitement a été créée en 1994 en tant qu'organisme indépendant chargé de s'occuper des plaintes pour discrimination fondée sur la religion, l'orientation sexuelle et politique, la nationalité, la situation maritale et l'origine ethnique. Ses responsabilités seront étendues à l'âge et au handicap dès que les deux projets de loi en cours d'étude auront été adoptés. Elle peut également, de sa propre initiative, mener des enquêtes pour savoir s'il existe une discrimination systématique dans certains services publics ou parties du secteur privé et peut entamer, si nécessaire, des poursuites pour y mettre un terme. Elle est tenue de publier des rapports annuels sur ces activités et de rendre compte, tous les cinq ans, de l'évolution de la législation.

En Irlande, le Service pour l'égalité a été créé en 1999 en tant qu'organisme indépendant en vertu

de la loi relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Sa mission consiste à œuvrer en faveur de l'éradication de la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Il est également tenu de porter à la connaissance du public les caractéristiques de la législation existant dans le domaine de la lutte contre la discrimination.

Un autre organisme, *Comhairle*, a été créé en juin 2000. Il s'agit d'un réseau de centres d'information des citoyens, destiné à prodiguer informations et conseils sur la façon dont les personnes défavorisées, telles que les groupes minoritaires, peuvent faire valoir leurs droits aux services sociaux. Il procure également des informations sur les équipements et la conception des bâtiments pour en faciliter l'accès aux personnes handicapées.

En Suède, l'*Ombudsman* pour les minorités ethniques a été créé en 1986 pour conseiller et aider les victimes de discrimination, pour les aider à porter plainte en justice et pour contrôler le respect de la législation. L'*Ombudsman* pour les personnes handicapées a été créé en 1994 et celui pour l'orientation sexuelle en 1999. Ces deux organismes ont les mêmes fonctions.

En Finlande, l'*Ombudsman* pour les minorités, créé en janvier 2001, a les mêmes missions que l'*Ombudsman* suédois. Il est proposé de renforcer les pouvoirs de cet organisme et d'en créer un autre, le Bureau de la discrimination, habilité à faire appliquer les décisions de l'*Ombudsman* et à interdire toute action discriminatoire.

Au Luxembourg, le comité interministériel chargé de proposer les modifications législatives requises pour satisfaire aux deux directives a suggéré de créer un organisme spécialisé dans les affaires de discrimination fondée sur les motifs cités dans ces directives.

De la même façon, en Autriche, les propositions de modification de la législation proposent d'élargir les responsabilités de la commission pour l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungskommission*) et du bureau pour l'égalité de traitement (*Gleichbehandlungsanwaltschaft*) à tous les motifs de discrimination. La commission examine des questions générales en rapport avec la discrimination mais peut rendre des décisions non contraignantes en cas de conflit entre employeurs et employés. Son rôle principal consiste à résoudre des affaires par la médiation. Le bureau pour l'égalité de traitement dispense conseils et assistance aux victimes de discrimination.



## **PARTAGE DE LA CHARGE DE LA PREUVE**

En Belgique, la loi fédérale adoptée en janvier 2003 interdisant toute forme de discrimination précise que les données statistiques ou les «tests de mise en situation» peuvent servir à établir l'existence d'un commencement de preuve de différence de traitement dans les affaires de discrimination (un «test de mise en situation» permet de comparer le comportement d'une personne dans diverses situations, lorsque, par exemple, elle est confrontée à une personne appartenant à une minorité ethnique, par rapport à une personne d'origine européenne). Une fois les faits établis, c'est donc à la personne accusée d'inégalité de traitement qu'il incombe de prouver qu'elle a des raisons valables d'avoir agi de la sorte.

Au Danemark, en Espagne, aux Pays-Bas et en Suède, il est prévu d'inclure dans la législation interdisant la discrimination fondée sur différents motifs les mêmes dispositions sur le partage de la charge de la preuve que celles qui figurent dans les lois sur l'égalité entre hommes et femmes.

### ***Partage de la charge de la preuve***

Les personnes ayant fait l'objet d'une discrimination ont aussi besoin de sentir qu'elles ont des chances raisonnables de l'emporter si elles décident d'entamer des poursuites contre la personne ou l'organisation responsable, que tout n'est pas perdu d'avance dans les actions qu'elles intentent. D'où l'importance cruciale de l'exigence énoncée dans les directives selon laquelle la charge de la preuve doit être partagée entre les deux parties. Il ne s'agit pas là d'un aspect courant du système juridique des États membres de l'UE, mais il faut bien un début à toute pratique établie. Paradoxalement, ce principe caractérise déjà la législation sur l'égalité des sexes dans plusieurs pays.

### ***Protection contre les mesures de rétorsion***

Il est également très important que les victimes d'une discrimination soient protégées contre les mesures de rétorsion ou représailles à leur encontre en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement et d'impartialité. Là encore, il s'agit d'un concept nouveau pour plusieurs pays. Il est néanmoins peu à peu introduit dans la législation sur tout le territoire de l'Union européenne.



## **INTERDICTION DES MESURES DE RÉTORSION**

En Belgique, la loi fédérale adoptée en janvier 2003 protège les travailleurs contre toute mesure de rétorsion de la part des employeurs. Les travailleurs qui ont été licenciés sont alors en droit de réintégrer leur poste dans les mêmes conditions qu'avant. Il en va de même en France, où le travailleur qui ne souhaite pas reprendre son ancien poste peut prétendre à une indemnisation (au moins égale à six mois de salaire). L'actuelle législation irlandaise interdit également les mesures de rétorsion.

Aux Pays-Bas, le projet de loi portant modification de la loi sur l'égalité de traitement et ceux sur l'égalité de traitement relatifs au handicap et à l'âge, étendent la définition des mesures de rétorsion aux témoins (dans les cas requis par les directives) au même titre qu'aux personnes à l'origine de l'action entamée pour inégalité de traitement. En outre, son champ d'application couvre aussi les représailles prises à l'encontre des victimes de discrimination dans des domaines autres que l'emploi et le travail. C'est également le cas de la législation en vigueur en Suède.

En Grande-Bretagne, la législation en vigueur sur l'égalité raciale et les personnes handicapées précise clairement que les mesures de rétorsion à l'encontre des plaignants et des témoins sont formellement interdites.



## **ACTION POSITIVE PAR L'INTERMÉDIAIRE DES POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

En France, quatre organismes gouvernementaux responsables de la politique du marché du travail et de l'immigration, à savoir l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Direction de la population et des migrations (DPM), ont passé en 2002 un accord triennal dans le but d'intensifier la lutte contre la discrimination en améliorant l'accès des immigrés aux services publics du travail, aux emplois et à la formation.

En Suède, des efforts ont été faits depuis un certain temps pour améliorer la participation des minorités ethniques aux programmes pour l'emploi, tandis qu'en Finlande, le gouvernement a lancé en mars 2001 un programme d'action qui vise, entre autres, à faciliter l'embauche des minorités ethniques dans les administrations publiques.

Au Portugal, le Plan national pour l'emploi pour 2002 contient des mesures visant à accroître de 25 % la participation des personnes handicapées aux programmes pour l'emploi.

Dans plusieurs pays, des programmes de quotas sont en vigueur pour obliger les entreprises à embaucher des personnes handicapées ou, à défaut, à verser une indemnité compensatoire. En France, par exemple, le système en place depuis 1987 exige que les personnes handicapées représentent au moins 6 % de l'effectif total des entreprises de 20 salariés et plus. À défaut, les entreprises sont tenues de verser une certaine somme à un fonds spécial. Un programme similaire existe en Allemagne, où depuis 2000, l'effectif des entreprises doit comporter au moins 5 % de personnes handicapées. Si l'objectif politique qui consiste à faire baisser le chômage au sein des personnes handicapées n'est pas atteint, il est prévu d'augmenter cette exigence à 6 %.

## ***Action positive pour améliorer la situation des groupes défavorisés***

Les directives autorisent les gouvernements et organisations à entreprendre toute action visant à améliorer la situation des groupes défavorisés, sans que cela soit considéré comme une infraction au principe de l'égalité de traitement. Dans plusieurs États membres de l'UE, les gouvernements ont entrepris une action positive de ce type depuis plusieurs années déjà, en particulier pour aider les personnes défavorisées sur le marché du travail à trouver un emploi ou à intégrer un programme de formation. Dans certains cas, cette action s'est même intensifiée depuis la publication des directives (voir encadré).







## AMÉNAGEMENTS EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

### **Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées**

Bien qu'une action positive pour aider les groupes défavorisés soit volontaire, il est obligatoire de prévoir certains aménagements pour les personnes handicapées. Dans tous les pays, la législation doit donc comporter une clause obligeant les employeurs à prendre des mesures raisonnables pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi ou à une formation (voir encadré).

Au Royaume-Uni, les employeurs sont contraints, depuis l'adoption de la loi de 1995 relative à la discrimination envers les personnes handicapées, de prévoir des «aménagements raisonnables» dans les installations et lieux de travail en faveur des personnes handicapées. La loi comporte une longue liste des types de mesures que les employeurs peuvent avoir à adopter, telles que la modification des locaux et équipements, l'affectation de la personne à un autre lieu de travail, la délégation de certaines de ses fonctions à quelqu'un d'autre et l'aménagement des horaires de travail. De même, elle définit le sens de «raisonnable» en termes de bénéfices pour la personne concernée, comparés au coût et à la gêne occasionnés. Les nouvelles dispositions réglementaires qui devraient entrer en vigueur en octobre 2004 renforceront la protection offerte, en précisant clairement que les employeurs ont pour obligation de prendre toutes les mesures requises pour s'assurer qu'aucune «disposition, critère ou pratique» ou qu'aucune «caractéristique physique» des locaux ne place les personnes handicapées en situation de désavantage substantiel. Ces dispositions s'appliqueront à tous les employeurs, y compris aux entreprises de moins de quinze salariés qui en sont actuellement exemptes, et s'étendront aux professions telles que les avocats, les agents de police et les pompiers qui, jusqu'à présent, n'étaient pas concernées. Elles s'appliqueront également aux prestataires de services.

En Irlande, les employeurs sont également tenus, en vertu de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi, de répondre aux besoins des personnes handicapées, mais ne sont pas obligés d'entreprendre une action si le coût occasionné est excessif. Cette disposition sera modifiée dans la nouvelle législation, dont la formulation sera similaire à celle de la directive. Un organisme spécial, la *National Disability Authority*, créé en 2000 réalise ou commande des études et d'autres activités en rapport avec le handicap et participe à la collecte de données statistiques en vue de la planification, de l'offre et du suivi des programmes et des services pour les personnes handicapées.

En Belgique, la loi fédérale de janvier 2003 stipule expressément que le fait de ne pas prévoir d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées constitue à lui seul une discrimination. En outre, ce principe s'applique non seulement dans le domaine du travail et de l'emploi, mais également dans celui de l'accès aux biens et services.

En Suède, la loi de 1999 interdisant la discrimination en matière d'emploi et de travail à l'encontre des personnes handicapées oblige les employeurs à adopter des mesures de soutien raisonnables concernant l'embauche, la promotion et la formation de ces personnes. On examine actuellement la possibilité d'étendre le champ d'application de cette loi.

En Espagne, aux Pays-Bas et en Finlande, les projets de loi relatifs à l'égalité de traitement comportent tous une référence à l'obligation pour les employeurs de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.





## CODES DE CONDUITE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

En France, les employeurs et syndicats ont passé un certain nombre d'accords, aux niveaux tant régional que local, pour sensibiliser davantage l'opinion publique à la discrimination raciale. De plus, la loi adoptée en novembre 2001 comporte un article qui encourage l'insertion de pratiques de travail antidiscriminatoires dans les conventions collectives.

Aux Pays-Bas, les agences gouvernementales et les ONG s'efforcent, depuis la Déclaration contre la Discrimination de 1992, d'encourager l'adoption de codes de pratique en faveur de l'égalité de traitement et aident les entreprises et d'autres organisations à élaborer de tels codes.

En Irlande, dans le cadre d'accords entre le gouvernement et les partenaires sociaux, un Cadre pour le développement des politiques d'égalité des chances au niveau de l'entreprise a été établi afin d'encourager les entreprises à adopter de telles politiques sur une base volontaire et de leur fournir à cette fin des informations et une assistance. Les employeurs peuvent toucher des subventions pour adapter les lieux de travail aux besoins des personnes handicapées et pour assurer leur formation.

### ***Introduction de codes de conduite garantissant le principe de l'égalité de traitement***

Les directives encouragent les représentants d'employeurs et d'employés à adopter des pratiques de travail et des codes de conduite qui mettent en application le principe de l'égalité de traitement et d'impartialité pour tous les travailleurs. Quelques exemples sont présentés dans l'encadré ci-contre.





## DÉFINITION DE LA DISCRIMINATION INDIRECTE

La loi fédérale adoptée en Belgique en janvier 2003 comporte une définition explicite de la discrimination directe et indirecte, cette dernière étant définie en termes de comportements ou de pratiques apparemment neutres, mais susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour certaines personnes. En Espagne, au Luxembourg, en Finlande et en Suède, le projet de législation élaboré comporte une définition de la discrimination indirecte identique ou presque à celle incluse dans les directives.

Au Royaume-Uni, la discrimination indirecte est déjà interdite en vertu de la loi relative aux relations entre les races, mais la définition adoptée est légèrement plus restrictive que celle de la directive. Après consultation, la proposition devrait modifier la loi en élargissant la définition et en employant une formulation similaire à celle de la directive. Cela aura pour effet d'étendre la portée de la protection en prévoyant davantage de cas possibles. La même définition sera employée dans la nouvelle législation sur la discrimination fondée sur la religion et l'orientation sexuelle. L'argument invoqué pour justifier cette approche uniforme est de faciliter, pour les employeurs, l'identification et la modification des pratiques inéquitables et de permettre aux personnes ayant fait l'objet de différences de traitement pour différents motifs d'entamer des poursuites.

En Irlande, la discrimination indirecte est également formellement interdite en vertu de la législation en vigueur mais sa définition sera modifiée afin de la rapprocher de celle des directives.

## Définition de la discrimination

### indirecte

Selon les directives, la législation introduite dans l'UE doit concerner la discrimination directe au même titre que la discrimination indirecte. Si le concept de discrimination directe pose quelques problèmes, celui de la discrimination indirecte est totalement nouveau dans de nombreux pays de l'UE, notamment parce qu'il se concentre sur l'effet des actions plutôt que sur leur intention. À ce jour, la tendance consiste à reprendre la définition des directives dans les lois nationales (voir encadré).

## Définition du harcèlement

Le concept de harcèlement inclus dans les directives et défini comme une forme de discrimination est également nouveau pour de nombreux États membres, même si certains pays l'ont déjà intégré dans leur législation sur l'égalité des sexes. Là encore, dans tous les États membres, ce concept a été transposé dans la législation nationale ou dans les projets de loi proposés à la suite de l'adoption des directives, souvent dans les mêmes termes que ceux employés dans les directives (voir encadré).

## LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

En Belgique, la loi de janvier 2003 contre la discrimination interdit expressément le harcèlement, concept défini à peu près de la même façon que dans les directives. Il en va de même pour la législation proposée en Espagne, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède. En Suède, les lois existantes incluent déjà l'obligation pour les employeurs d'enquêter sur les affaires de harcèlement et de prendre les mesures nécessaires pour y mettre un terme.

En France, selon la «loi sur la modernisation sociale» adoptée en janvier 2002, portant modification du Code du travail, les travailleurs sont en droit de bénéficier d'une protection contre le «harcèlement moral», dont l'objet ou l'effet consiste à détériorer les conditions de travail d'une façon pouvant porter atteinte à leur dignité, à leur santé physique ou morale ou risquant de porter préjudice à leur carrière.

Au Royaume-Uni, le harcèlement est déjà interdit par la législation en vigueur, et la jurisprudence donne une définition légèrement plus vaste que celle mentionnée dans les directives. Pour réduire la portée de la protection offerte, la proposition vise à définir le harcèlement comme une situation se produisant soit lorsqu'une atteinte à la dignité de la personne est constatée, soit lorsque cette dernière a été soumise à un «environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant». L'expression «soit, soit» remplace donc le «et» dans la définition énoncée dans les directives.

En Irlande, où le harcèlement est également interdit par la législation sur l'égalité, un Code légal des pratiques sur le harcèlement sexuel et le harcèlement sur le lieu de travail a été publié en 2002. Ce code fournit des conseils pratiques sur ce qu'on entend par harcèlement, sur sa prévention et les mesures à prendre en cas de harcèlement.



# Partie II > Le programme d'action de lutte contre la discrimination

La stratégie de l'Union européenne en matière de lutte contre la discrimination ne se limite pas seulement à l'adoption d'une législation interdisant les comportements discriminatoires. Elle comporte aussi un programme d'action destiné à faire changer les attitudes et les comportements et à renforcer ainsi les nouveaux droits légaux. Pour que la loi soit vraiment efficace, elle doit s'accompagner d'une action pratique visant à améliorer la compréhension des facteurs à l'origine de la discrimination, à développer de meilleurs moyens de les combattre et à contribuer à la création d'une société plus juste.

Ce programme d'action a trois objectifs principaux:

- améliorer la compréhension des questions relatives à la discrimination et des comportements discriminatoires grâce à des études et à l'évaluation des politiques et pratiques en vigueur dans divers pays de l'UE;

- accroître la capacité à éradiquer la discrimination en encourageant et en soutenant l'échange d'informations sur les mesures adoptées dans différents pays et sur leur efficacité;
- sensibiliser le public sur l'importance de la lutte contre la discrimination et sur les mesures prises pour protéger les personnes contre tout traitement inéquitable et abusif.

Pour tenter d'atteindre ces objectifs, le programme soutient toute une série d'activités. Elles comprennent des études sur des thèmes spécifiques associés à la discrimination et des projets internationaux visant à identifier des moyens pratiques d'éradiquer la discrimination, auxquels participent des personnes et des organisations de toute l'UE. Le programme prévoit le financement de réseaux européens d'organisations représentatives de groupes confrontés à la discrimination dans différents pays. Son rôle consiste aussi à organiser des manifestations et à lancer des campagnes visant à faire connaître les droits des citoyens et à favoriser l'échange d'idées sur la façon de combattre plus efficacement la discrimination.

L'une des particularités de ce programme est qu'il couvre les diverses formes de discrimination dans leur ensemble plutôt que séparément. Ainsi, il attire l'attention sur les similitudes et les différences existant entre les discriminations fondées sur l'origine ethnique, les convictions religieuses, l'âge et l'orientation sexuelle. Il propose ainsi la possibilité d'utiliser des moyens identiques pour lutter contre ces différentes formes de discrimination. Ce principe permet aussi de tirer des enseignements dans certains domaines et de les appliquer à d'autres. L'expérience acquise dans la lutte contre la discrimination raciale peut donc, par exemple, s'avérer utile dans la lutte contre la discrimination fondée sur la religion, l'âge ou tout autre motif.



## THÈMES PRIORITAIRES

Le programme d'action pour la période 2001-2006 comporte un certain nombre de priorités. Dans un premier temps, il se concentre sur les objectifs suivants:

- 1) éradiquer la discrimination de la part des administrations publiques tant envers les personnes à qui elles offrent leurs services qu'envers celles qu'elles emploient;
- 2) travailler avec les médias sur la façon d'éviter la publication ou la diffusion de documents discriminatoires ou incitant à la discrimination et sur la façon de supprimer toute discrimination dans leurs politiques d'emploi;
- 3) augmenter les chances de toute personne, quelles que soient ses caractéristiques personnelles, de participer de façon équitable à la prise de décision, que ce soit dans le domaine politique, dans le domaine commercial ou dans la société en général;
- 4) s'assurer que tout le monde bénéficie des mêmes possibilités d'accès aux biens et services.

Quelques-unes des activités soutenues par le programme d'action sont décrites ci-après afin d'illustrer les différents volets de ce programme et de montrer leur complémentarité.

### ***Sensibilisation de l'opinion publique à la discrimination et aux moyens de la combattre***

Une partie centrale du programme d'action consiste à veiller à ce que les gens comprennent le tort que peut causer la discrimination non seulement aux individus concernés, mais également à la société tout entière. Elle consiste aussi à les informer des différentes mesures adoptées pour la combattre. Des campagnes d'information sont actuellement menées dans toute l'UE afin de faire connaître les nouvelles lois en cours d'adoption pour protéger les citoyens contre toute inégalité de traitement, de même que les mesures destinées à les aider à défendre leurs droits et les activités réalisées dans le cadre du programme d'action lui-même (voir encadré).

### ***Amélioration des statistiques sur la discrimination***

Le programme d'action vise, entre autres, à permettre de mieux comprendre les problèmes de discrimination en augmentant le nombre d'informations disponibles sur ce sujet et en évaluant l'efficacité des politiques et des pratiques employées. Le programme soutient donc le développement et la diffusion de séries statistiques comparables sur le niveau de discrimination dans les pays de l'UE.



#### **CAMPAGNES D'INFORMATION**

L'un des principaux objectifs du programme d'action est de sensibiliser l'opinion publique à l'importance de la lutte contre la discrimination et aux moyens et voies de recours dont disposent les victimes pour se protéger contre les différences de traitement. L'Union européenne propose son assistance aux gouvernements nationaux pour organiser des campagnes et des manifestations d'information sur les caractéristiques des mesures prises pour éradiquer la discrimination ainsi que des activités réalisées dans le cadre de ce programme.

L'objectif premier de ces campagnes consiste à informer les administrations publiques, les organisations représentatives de personnes confrontées à la discrimination, les employeurs et les syndicats sur la stratégie à adopter pour lutter contre la discrimination et sur les différents types d'actions entreprises. Cette année, les campagnes se focalisent sur l'application du principe de l'égalité sur le marché du travail. À l'avenir, dès que les gouvernements de l'UE auront adopté leur nouvelle législation pour se conformer aux deux directives sur l'égalité, les campagnes fourniront également des informations sur d'autres aspects de l'égalité.



## SOUTIEN DES PROJETS DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

La Commission européenne a lancé un appel à propositions sur les quatre thèmes prioritaires d'action en 2001. Pour être retenues, les propositions devaient impliquer la participation de personnes et d'organisations originaires d'au moins trois États membres de l'UE, l'objectif étant d'échanger des idées entre les pays et d'encourager des approches communes de problèmes similaires. En juillet 2002, le financement de 27 projets a été accepté à hauteur, pour la première année, de plus de 4,4 millions d'euros au total. La même somme devrait être versée la deuxième année.

La liste complète des projets financés dans le cadre du programme d'action figure en allemand, en anglais et en français à l'adresse [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/prog/projects\\_fr.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/projects_fr.htm)

À ce jour, il n'existe que peu de preuves quantitatives sur l'ampleur de la discrimination dans les différentes régions de l'UE, dans certains aspects de la vie sociale et économique ou dans différents groupes de la population. Par conséquent, il est difficile de savoir si la discrimination augmente ou diminue, ainsi que dans quelle mesure elle concerne les groupes défavorisés. La collecte d'une vaste série de données sur la discrimination couvrant l'emploi et le travail, l'enseignement, le logement, le transport, etc., permettrait de sensibiliser le public à l'impact de la discrimination dans la vie quotidienne des personnes de façon plus efficace que les études d'aspects individuels, et permettrait aux décideurs politiques de mieux cibler leurs mesures.

L'intention est donc: premièrement, de réaliser un sondage public dans toute l'UE sur la discrimination en matière d'emploi et de travail, d'enseignement et d'accès aux biens et services; deuxièmement, d'étudier avec Eurostat (l'office statistique de la Commission) comment utiliser les sources d'information existantes pour collecter des statistiques sur le thème de la discrimination; troisièmement, de s'appuyer sur les données déjà collectées par l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes.

## ***Contrôle des mesures prises contre la discrimination***

L'une des principales fonctions du programme d'action est de superviser les mesures légales et autres prises par les gouvernements au sein de l'UE pour interdire la discrimination et pour protéger les victimes de différences de traitement. L'Union a créé plusieurs réseaux d'experts indépendants chargés de rendre compte des actions entreprises par les gouvernements dans ce domaine. Leur rôle n'est pas seulement de contrôler que les mesures adoptées offrent une protection efficace contre la discrimination. Il consiste également à générer une source d'informations sur ces mesures, afin d'aider les gouvernements des autres pays à fixer les caractéristiques de leur propre législation nationale et des actions à entreprendre pour leur mise en application. Cet aspect présente un intérêt tout particulier pour les gouvernements de pays moins expérimentés en matière de législation contre la discrimination.

Dans la même optique, la Commission a également mené une enquête afin de répertorier les mesures contre la discrimination en vigueur dans les dix pays qui devraient rejoindre l'UE le 1er mai 2004 et les trois pays candidats. La législation de ces pays devra se conformer aux directives sur l'égalité raciale et sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail d'ici à leur adhésion à l'UE. Cette enquête devrait se terminer au cours de l'été 2003 et devrait aider les gouvernements des futurs États membres à identifier les mesures à adopter pour garantir le niveau de protection requis contre la discrimination.





## INTRODUCTION DE MÉTHODES DE FORMATION À L'ANTIDISCRIMINATION AU SEIN DES ADMINISTRATIONS

### Éradication de la discrimination au sein des administrations

Les gouvernements ont un rôle majeur à jouer dans la lutte contre la discrimination, non seulement en adoptant des lois efficaces, mais également en montrant l'exemple dans la façon dont ils traitent le public et leurs employés. Ceci vaut aussi bien pour les autorités locales et régionales que pour le gouvernement national. Dans tous les pays européens, ces autorités ont pour mission d'offrir une grande variété de services, allant de l'aide sociale aux soins de santé, en passant par l'éducation, la police et la collecte des déchets, autant de services qui affectent directement la vie quotidienne des personnes. Il est donc essentiel que ces autorités agissent et travaillent sans discrimination aucune. Employant un grand nombre de personnes, il est d'autant plus important que leurs pratiques de travail et leurs politiques de recrutement ne soient pas discriminatoires; elles ont en effet une grande influence sur le comportement des employeurs du secteur privé.

Quatorze des vingt-sept projets, dont le financement est prévu dans le cadre du programme d'action, portent sur l'éradication de la discrimination réelle ou potentielle de la part des autorités locales et régionales et soulignent l'importance de ce phénomène pour les personnes qui en sont victimes.

Citons, par exemple, l'un des projets sur la façon dont les fonctionnaires travaillant dans le secteur de l'éducation, de la formation et de la santé peuvent éviter la discrimination dans leur manière de travailler et de traiter les groupes minoritaires (voir encadré).

Ce projet est dirigé par deux organismes spécialisés, à savoir le Centre européen juif d'information (CEJI) et le Conseil d'Irlande du Nord pour les minorités ethniques (NICEM), qui travaillent avec les autorités locales en Allemagne, en Espagne et en Irlande du Nord pour mettre au point des programmes de formation à l'attention des fonctionnaires des autorités locales travaillant dans le secteur de l'éducation et de la santé. Ces programmes abordent les différentes formes d'inégalité de traitement et visent à éradiquer la discrimination au sens large. La formation a pour but de souligner l'importance à accorder à la diversité ethnique et culturelle dans la fixation des politiques, des pratiques de travail, le recrutement et la promotion ainsi qu'à l'amélioration des relations au sein de la communauté.

Un autre objectif consiste à rédiger un manuel de formation à l'usage des autorités locales d'Europe pour les aider à adapter leurs propres programmes à la situation et aux nécessités locales.

*«Nous nous efforçons de créer un modèle de formation capable de traverser les frontières»,* déclare Patrick Yu, coordinateur des projets européens au sein du NICEM.

Les communautés locales confrontées à la discrimination sont encouragées à participer au projet. Le rôle de ces dernières, conjugué avec celui des ONG, est très important afin de pouvoir identifier les problèmes et de participer à des groupes et formations spécialisés. Un partenariat de collaboration a également été mis en place entre les autorités locales et les ONG. *«Il s'agit même d'une pierre angulaire de ce projet»,* déclare Pascale Charhon, coordinatrice du projet européen au sein du CEJI; *«cela permettra de garantir la continuité de notre action dans le temps.»*

Pour tout complément d'information, voir les sites <http://www.ceji.org> (en anglais), <http://www.nicem.org.uk> (en anglais) ou contacter Pascale Charhon à l'adresse [ceji@ceji.org](mailto:ceji@ceji.org) ou par téléphone au (32-2) 344 34 44.





## JOIN ! PROMOTION CONJOINTE DE L'ANTIDISCRIMINATION AU NIVEAU LOCAL

Pour qu'une politique nationale de lutte contre la discrimination ait un réel impact sur la vie des citoyens, son application doit se faire au niveau local. L'objectif du projet JOIN est de mettre en place des politiques et des pratiques de travail dans les villes et les quartiers locaux pour combattre la discrimination dans les domaines de l'éducation, des soins de santé et de la police. Pour ce faire, des sous-projets locaux, rassemblant les différentes autorités concernées afin de les encourager à coordonner leur politique et leur façon de travailler, ont été créés en Allemagne, en Irlande et en Finlande. De même, ces projets impliquent la participation d'organisations représentatives de personnes confrontées à la discrimination – dans ce cas, les minorités ethniques, y compris les Rom (connus sous le nom de gitans, gens du voyage ou Sinté dans les différentes parties d'Europe), les minorités religieuses et les personnes handicapées – afin qu'elles puissent ainsi sensibiliser les autorités à leurs besoins et préoccupations. L'un des objectifs du projet consiste également à entamer un processus dans lequel les différentes branches de l'administration peuvent échanger des connaissances. Comme l'a déclaré Katriina Teittinen, coordinatrice du projet, «*plutôt que d'adopter une approche basée sur le principe d'un motif et d'une autorité uniques, nous devons conjuguer nos efforts entre les diverses autorités, en assurant la pleine participation et la consultation des différents groupes confrontés à la discrimination*».

Par ailleurs, selon les participants, le fait que ces organismes proviennent de pays différents et jouissent d'expériences variées ajoute à la valeur de cet exercice, en leur permettant d'identifier la nature commune des problèmes et d'échanger des idées sur la façon de les éradiquer.

Pour de plus amples informations, consulter le site <http://www.join.fi> (en allemand, en anglais et en finnois) ou contacter Mme Katriina Teittinen (coordinatrice du projet) à l'adresse [katriina.teittinen@kuntaliitto.fi](mailto:katriina.teittinen@kuntaliitto.fi) ou par téléphone au (358-40) 719 73 70.



Un autre des projets financés répond à un objectif similaire. Il comprend l'Association des autorités locales et régionales finlandaises, une unité locale des forces de police finlandaises, ainsi que des ONG allemandes, finlandaises et irlandaises représentant différents groupes minoritaires. En regroupant des personnes qui dispensent des services locaux et celles qui étudient les besoins et préoccupations de groupes sociaux particuliers, l'objectif est d'identifier des formes communes de discrimination et de définir des moyens de les éliminer.

### **Renforcer l'égalité au sein des forces de police et des autorités exécutives**

Les forces de police se trouvent dans une position particulièrement délicate. Constituant l'un des aspects les plus visibles du système juridique, il est essentiel que leur comportement soit considéré comme équitable et impartial. Plusieurs des projets financés concernent les forces de police des différents pays participants. Ces projets ont pour but d'améliorer la formation des agents de police, d'identifier les éventuels effets discriminatoires de leurs actions et de les aider à développer de nouvelles approches, qui tiennent compte des besoins variés et changeants des diverses communautés.

Le résultat de ce travail pourrait ainsi faciliter l'accès des groupes minoritaires aux forces de police et les rendre plus représentatives des différentes catégories de la population. L'un des projets financés dans le cadre du programme d'action se centre exclusivement sur cet objectif. Le but du projet intitulé «Représentation des minorités au sein des forces de police» est d'augmenter le nombre de personnes issues des minorités ethniques et des communautés homosexuelles dans la police, en réduisant les obstacles auxquels ces personnes sont confrontées lors de leur recrutement et de leur promotion (voir encadré).



## REPRÉSENTATION DES MINORITÉS AU SEIN DES FORCES DE POLICE

Ce projet réunit un organisme public suédois (l'Institut national pour la vie professionnelle), une organisation non gouvernementale grecque, un cabinet-conseil néerlandais, un centre de police spécial des Pays-Bas et une unité de police de la ville de Stockholm. Son objectif à long terme est d'accroître la représentation des groupes minoritaires dans la police, en introduisant des politiques de recrutement et de promotion antidiscriminatoires et en modifiant les pratiques de travail internes. Les groupes visés en particulier sont les minorités ethniques et la communauté homosexuelle. «Ces groupes sont sous-représentés dans les forces de police en Europe, non pas parce qu'ils n'ont pas les compétences requises pour faire ce métier, comme on peut souvent l'entendre, mais au moins en partie à cause des pratiques de discrimination directe et indirecte de la part des forces de police elles-mêmes», affirme Maritta Soininen, coordinatrice du projet.

Pour de plus amples informations, visiter le site:  
<http://www.arbetslivsinstitutet.se> (en anglais et en suédois)  
ou contacter Maritta Soininen, coordinatrice du projet, à l'adresse [Maritta.soininen@statsvet.su.se](mailto:Maritta.soininen@statsvet.su.se)

Il est tout aussi important que les lois sur la discrimination en cours d'adoption au sein de l'UE soient appliquées de façon équitable et efficace et que les personnes chargées de les faire respecter reçoivent une formation adaptée au sujet de ces nouvelles dispositions. Le programme d'action prévoit le financement de séminaires sur la législation à l'attention des juges et des avocats. Ces séminaires seront organisés par l'académie de droit européen (ERA) de Trèves tout au long de l'année 2003, leur but étant d'informer un «corps», composé de juges et d'avocats, qui pourront ensuite transmettre ce qu'ils auront appris à leurs confrères. Le programme prévoit aussi le financement d'un séminaire sur ce même thème pour les avocats travaillant pour les syndicats, les associations d'employeurs, les sociétés et autres organisations concernées par les problèmes de discrimination.

### **Promotion de la non-discrimination dans les marchés publics**

Les administrations sont généralement de gros acheteurs de biens et de services. Les politiques d'achat de biens et de services qu'elles appliquent leur confèrent un moyen d'influencer les comportements à l'égard des groupes minoritaires dans l'ensemble du pays et de montrer l'exemple dans la façon dont elles fonctionnent et dont elles traitent leurs propres employés. Elles peuvent ainsi insister pour que les sociétés adoptent un comportement non discriminatoire tant envers leurs employés qu'envers leurs clients, pour pouvoir répondre à un appel d'offres. De même, les administrations peuvent s'assurer que les sociétés auxquelles les marchés sont attribués respectent des codes de conduite équitables dans la fourniture des biens et services qu'elles proposent. La communication de la Commission d'octobre 2001 présente les différents types de mesures pouvant être adoptées à cet égard [communication interprétative sur le droit communautaire applicable aux marchés publics et les possibilités d'intégrer des aspects sociaux dans lesdits marchés; COM(2001) 566 final du 15 octobre 2001]. Une enquête qui devrait se terminer au cours de l'automne 2003 étudie, dans le cadre du programme d'action, l'ampleur

## LES MEILLEURES ENTREPRISES OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER

En mars 2003, la Commission a formellement récompensé les 100 entreprises dans lesquelles les employeurs ont créé une ambiance de travail particulièrement agréable dans le cadre d'une initiative visant à relever la qualité des lieux de travail en Europe. Un prix spécial a été décerné à Intel Ireland, qui affiche une réussite exceptionnelle dans le domaine de la promotion de la diversité.



Pour de plus amples informations, consulter le site:  
<http://www.eu100best.org> (en allemand, en anglais et en français).

des conditions non discriminatoires dans les appels d'offres lancés par les administrations au sein de l'UE ainsi que leur efficacité en termes de promotion de l'égalité et de la diversité.





## ÉTUDE COMPARATIVE DES OBSTACLES À L'ACCÈS AUX TECHNOLOGIES D'ASSISTANCE AU SEIN DE L'UE

La directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail précise que les employeurs sont tenus de prévoir des aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés. L'un des moyens pour y parvenir consiste à employer les «technologies d'assistance». Ces technologies peuvent compenser en partie les inconvénients que rencontrent les personnes à capacités réduites, les aider à vivre de façon indépendante, leur permettre d'occuper un emploi et d'accéder à une formation. Les technologies d'assistance peuvent donc jouer un rôle majeur dans l'application du principe de l'égalité des chances pour les personnes handicapées.

L'une des études financées dans le cadre du programme d'action et qui devrait se terminer en 2003 concerne la comparaison de la disponibilité et de l'efficacité des technologies d'assistance dans huit États membres (le Danemark, l'Allemagne, l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni). Cette étude a pour but d'identifier les principaux obstacles à l'adoption de ces techniques et de formuler des recommandations sur les façons d'accroître leur utilisation.

## MÉDIAS ET DIVERSITÉ DANS UNE SOCIÉTÉ VIEILLISSANTE

Ce projet met l'accent sur l'âge et emploie l'expression «*age into focus*» comme titre de son site web et de ses autres publications. Les journalistes et présentateurs ont souvent tendance à renforcer les images négatives et les stéréotypes des personnes âgées, plus par habitude que par mauvaise intention. Ce projet implique la participation de grandes chaînes publiques de télévision en Italie, aux Pays-Bas et en Autriche, qui œuvrent conjointement pour rédiger un guide de formation à l'attention des animateurs d'émissions en Europe. Ce pack consistera en deux vidéos et deux CD. «*Étant donné la grande variété des différences culturelles en Europe*», affirme Katrina Webster, coordinatrice du projet, «*notre objectif est de créer un pack de formation pratique pouvant être utilisé de la façon la plus souple qui soit, car les recettes valables dans un pays ne fonctionnent pas forcément dans un autre.*» Ce pack constituera donc une ressource dans laquelle les formateurs pourront «se plonger», en cas de besoin, pour choisir les thèmes et les modules pertinents et identifier le meilleur moyen de les utiliser pour leurs propres stations de radio et chaînes de télévision.

Le projet de ce pack sera présenté à des personnes âgées et à des ONG lors d'une série de réunions des groupes de travail, spécialement organisées aux Pays-Bas, en Autriche et au Royaume-Uni, afin de recueillir leur point de vue sur la question et de s'assurer que les thèmes les plus pertinents pour les personnes âgées y sont abordés.

Pour tout complément d'information, visiter le site <http://www.ageintofocus.net> (en anglais) ou contacter [ageintofocus@npoe.nl](mailto:ageintofocus@npoe.nl), Katrina Webster à l'adresse [skwebster@yahoo.co.uk](mailto:skwebster@yahoo.co.uk) ou Tatiana van Lier à l'adresse [tvvanlier@npoe.nl](mailto:tvvanlier@npoe.nl)



## Évaluation des bénéfices des pratiques non discriminatoires pour les entreprises

Les entreprises ont tout intérêt à adopter un comportement non discriminatoire et à promouvoir la diversité. Bien qu'il faille peut-être encourager certaines entreprises à traiter les personnes qu'elles emploient ou qui postulent pour un poste de travail de façon juste et équitable, les avantages que présente la diversité au sein du personnel peuvent être considérables. En effet, dans ces conditions, l'embauche et la promotion des travailleurs sont attribuées en fonction du mérite, et non pas sur la base de caractéristiques personnelles. Ce facteur améliore considérablement l'efficacité et la créativité. Une plus grande diversité au sein des employés peut également aider les entreprises à élargir leurs marchés et à élargir leur clientèle.

Difficiles à quantifier, ces avantages sont bien souvent négligés. Pourtant, il est important de les reconnaître, car ils peuvent favoriser une plus vaste acceptation des lois contre la discrimination et inciter les entreprises à accentuer leurs efforts pour adopter une approche favorable à la diversité. Dans le cadre du programme d'action, l'UE finance actuellement une étude sur les méthodes permettant de mesurer les bénéfices pour les entreprises d'une plus grande diversité au sein de leur personnel. Cette étude devrait se terminer en septembre 2003.

## Encouragement des médias à promouvoir l'égalité et la diversité

Les médias ont un rôle capital à jouer dans la lutte contre la discrimination et assument une responsabilité toute particulière à cet égard. La télévision, la radio et les journaux ont une forte influence sur les attitudes envers les minorités ethniques ou autres groupes de la population confrontés à la discrimination. Le programme d'action prévoit le financement de quatre projets visant à sensibiliser les médias à l'importance de ne pas «stéréotyper» les gens, c'est-à-dire de ne pas présenter une catégorie de personnes de façon préjudiciable, pas toujours conforme à la réalité.



## DIVERSITÉ DANS LE DIALOGUE

Ce projet est entrepris par des ONG du Danemark, d'Irlande, du Portugal et du Royaume-Uni ainsi que par *Inclusion Europe*, une organisation représentative des handicapés mentaux dans toute l'Europe. Son but est d'augmenter les chances des personnes déficientes de participer à la vie politique. «*Sauf très rares exceptions, la participation des handicapés mentaux dans la vie politique ou sociale, même dans le cadre du mouvement en faveur des personnes handicapées, reste très limitée*», déclare le chef de projet Dan Schimmell, «*et, avec ce projet, nous nous efforçons d'atteindre des objectifs tant politiques que pratiques.*»

Ce projet prévoit la création d'un programme complet de formation, qui sera testé sur quarante jeunes handicapés mentaux, destiné à leur donner confiance et à leur enseigner le savoir-faire requis pour représenter leurs homologues sur la scène politique, aux niveaux européen, national et local. Il comporte des ateliers et des stages permettant à ces personnes d'acquérir une expérience pratique dans le domaine de la vie politique. Il prévoit aussi la publication de toute une série d'informations, sur l'internet et sur papier, à l'attention des handicapés mentaux à travers l'Europe. Lors des étapes finales du projet, une réunion sera organisée à Bruxelles au cours de laquelle les participants à la formation auront la chance de rencontrer des politiciens et des conseillers politiques pour discuter de ce qu'ils ont appris et pour en tirer des enseignements pour l'avenir.

Pour tout renseignement complémentaire, consulter le site <http://www.lev.dk> (en allemand, en anglais, en danois et en français) ou contacter Dan Schimmell (chef de projet) à l'adresse [drs@lev.dk](mailto:drs@lev.dk) ou par téléphone au (45) 36 35 96 96.

Plutôt que de renforcer ces préjugés, l'objectif est d'encourager les médias à admettre et à tenir compte de l'importance de la diversité culturelle.

L'un des projets, par exemple, traite spécifiquement de la discrimination des médias à l'égard des personnes âgées, tant dans la façon dont elles sont décrites dans les programmes de divertissement que concernant leur tendance à être sous-représentées parmi les animateurs d'émissions.

### **Accroissement de la participation des groupes minoritaires à la prise de décision**

Pour combattre la discrimination, il est important d'atteindre un plus juste équilibre dans la représentation des différentes catégories de la population au sein des décideurs politiques et des preneurs de décisions. Cela est d'autant plus essentiel si l'on veut montrer les avancées réalisées en faveur d'une société plus équitable. Ce n'est pas seulement l'affaire des médias et des forces de police, comme nous l'avons souligné, mais c'est un principe qu'il faut généraliser. Que ce principe permette ou non d'améliorer les décisions et les politiques adoptées, il est crucial que les personnes issues de toutes les catégories de la population, quelles que soient leurs caractéristiques, jouissent des mêmes droits de participation à la prise de décisions dans tous les domaines de la société. Cela vaut pour le gouvernement et la politique aussi bien que pour d'autres domaines.

L'un des projets financés dans le cadre du programme d'action remet en question la vision habituelle des gens au sujet des personnes atteintes d'un handicap mental. Il s'agit d'un programme de formation visant à améliorer leur capacité et à leur donner confiance, pour participer à la vie politique et pour représenter les autres personnes qui rencontrent le même genre de difficultés.

### **Renforcement de l'efficacité du soutien aux victimes de discrimination**

Le programme d'action représente l'acceptation officielle du fait que la législation à elle seule n'est pas suffisante pour éradiquer la discrimination. Ce fait est également admis par la directive sur l'égalité raciale qui oblige les États membres à désigner des organismes spécialisés destinés à fournir aide et assistance aux victimes de discrimination. Le programme d'action contribue pour sa part à renforcer l'efficacité de cette exigence, et ce, de deux façons. Il a déjà financé une étude sur les organismes existant dans les États membres avant l'adoption de la directive. Cette étude, qui a pris fin en 2002, identifiait les caractéristiques renforçant l'efficacité de ces organismes, ce qui a permis d'aider les gouvernements des autres pays à créer leurs propres organismes. Le programme d'action assure actuellement le financement d'un projet visant à permettre aux organismes spécialisés d'échanger informations et savoir-faire, ce qui peut s'avérer particulièrement utile étant donné la variété de l'expérience dont jouissent ces organismes au sein de l'UE.



## RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION ENTRE LES ORGANISMES SPÉCIALISÉS POUR L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT



Jenny Goldschmidt

Ce projet regroupe des organismes spécialisés dans les questions d'égalité de traitement de six États membres (la Belgique, l'Irlande, les Pays-Bas, l'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni) ainsi que le *Migration Policy Group* (Bruxelles). Son objectif à court terme est double: d'une part, tenter de garantir une interprétation uniforme de la législation européenne sur l'antidiscrimination de la part des organismes spécialisés dans les questions d'égalité de traitement; d'autre part, étudier les avantages que présente l'adoption de dispositions nationales offrant une plus grande protection contre la discrimination que celle requise par les directives. «*Dans une Europe où la tendance est à l'intégration, il en va de l'intérêt de tout citoyen, et pas seulement des victimes de discrimination, d'atteindre ces objectifs. Il est également essentiel de proposer à tous la même protection, quel que soit le motif de la discrimination*», affirme Jenny Goldschmidt, présidente de la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement. À long terme, l'objectif de ce projet porte sur la création d'un système d'information sur la législation relative à l'égalité de traitement et de moyens permettant l'échange d'informations sur des concepts juridiques, la mise en application, les recours, les conseils politiques, etc. Bien qu'actuellement limité aux participants du projet, ce système devrait prochainement être mis à la disposition des nouveaux organismes spécialisés, actuellement en cours de création ou dont la création est prévue dans les États membres.

Pour tout complément d'information, consulter le site <http://www.migpolgroup.com> (en anglais) sous la rubrique «Programme» ou envoyer un courrier électronique à l'adresse [info@migpolgroup.com](mailto:info@migpolgroup.com)

## ÉTUDES DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET/OU LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION



L'étude, publiée en septembre 2002, passait en revue les activités de 21 organismes spécialisés implantés dans différentes régions de l'UE (dans tous les pays exceptés la Grèce, l'Espagne et l'Autriche). Bien que deux de ces organismes (en Suède et au Royaume-Uni) aient été créés dans le but d'aider les personnes handicapées, qu'un autre (aux Pays-Bas) soit spécialisé dans la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge et qu'un autre encore (en Suède) soit destiné à aider les victimes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, la grande majorité traite des questions de discrimination raciale. Quatre de ces organismes (le Service pour l'égalité et le Bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité en Irlande, la Commission pour l'égalité en Irlande du Nord et la Commission pour l'égalité de traitement aux Pays-Bas) couvrent différentes formes de discrimination.

Selon cette enquête, pour être efficace, un organisme spécialisé doit réunir certains critères:

- indépendance à l'égard du gouvernement en termes de statut et de compétences (son objet) et de la part des membres de son conseil d'administration, et ressources financières lui garantissant indépendance et durabilité;
- facilité d'accès aux services d'assistance et de conseils des personnes concernées par la discrimination comme de celles qui s'efforcent d'éviter tout comportement discriminatoire (en particulier les employeurs), tant en termes physiques (le bâtiment, les lignes téléphoniques, les heures d'ouverture) qu'en termes «relationnels» (personnel fiable et abordable);
- fourniture d'une assistance gratuite;
- rôle majeur clairement défini dans le processus politique.

Le rapport intégral en anglais ainsi qu'un document de synthèse en allemand, en anglais et en français figurent à l'adresse:

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/prog/studies\\_fr.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_fr.htm)



## AGE

La Plate-forme européenne des personnes âgées a été créée en 2001, afin de donner la parole aux personnes âgées au sein de l'UE, de promouvoir leurs intérêts et de renforcer la coopération entre les organisations nationales de représentation. L'AGE exerce toute une série d'activités visant à inscrire les thèmes concernant les personnes âgées à l'ordre du jour de la vie politique, à superviser les initiatives de l'UE dans ce domaine et à influencer les nouvelles politiques adoptées.

Parmi ces activités, l'AGE a pour mission d'organiser une série de séminaires nationaux sur la discrimination fondée sur l'âge, dans le but d'informer les ONG de toute l'UE des initiatives politiques prises dans ce domaine, de les encourager à participer activement à la politique et de renforcer la coordination entre elles. Les participants à ces séminaires comprennent également des décideurs politiques, des syndicats et des représentants d'ONG dans d'autres domaines.

(<http://www.age-platform.org>, en anglais et en français)

## Réseaux

Les organisations de la société civile ou les organisations non gouvernementales créées pour représenter les intérêts de groupes spécifiques de la population jouent un rôle essentiel dans la lutte contre la discrimination. C'est d'autant plus vrai qu'elles servent de passerelle entre les personnes confrontées à la discrimination et les gouvernements et employeurs, qui prennent des décisions les concernant. En offrant à ces personnes la possibilité de se faire entendre, elles peuvent contribuer à modifier les attitudes à leur égard et, grâce à l'échange d'informations avec des organisations similaires d'autres pays, à améliorer les politiques et les pratiques de travail. Partageant le même intérêt dans ce domaine, l'Union européenne prévoit d'encourager les ONG à créer des liens avec leurs homologues des autres pays d'Europe.

Le programme d'action prévoit le soutien financier de quatre réseaux européens d'ONG dits «parapluie», à savoir: la Plate-forme européenne des personnes âgées (AGE), le Forum européen des personnes handicapées (EDF), le Réseau européen contre le racisme (ENAR) et l'*International Lesbian and Gay Association* (ILGA). Il soutient également cinq organisations de taille plus réduite au niveau européen, qui sont: l'Action européenne des handicapés, Autisme-Europe, l'Union européenne des aveugles (EBU), l'Union européenne des sourds (EUD) et *Inclusion Europe*, pour les handicapés mentaux.

## EDF

Le Forum européen des personnes handicapées (EDF) est une organisation européenne dite «parapluie», composée de 106 membres représentant les intérêts des personnes handicapées en Europe. Il a été créé en 1996 pour promouvoir les thèmes d'intérêt commun et offrir un moyen solide et indépendant pour les personnes handicapées de se faire entendre au niveau européen. L'un de ces premiers objectifs consiste à s'assurer que les intérêts de ces personnes sont bien pris en considération dans tous les domaines de la politique. Sa réussite est particulièrement remarquable dans le domaine des transports où, après plusieurs années, les efforts de l'EDF ont contribué à l'adoption de la directive sur les «autobus et autocars». Elle impose l'installation de rampes et d'ascenseurs dans tous les bus circulant dans les villes et agglomérations de l'UE et prévoit la présence de places prioritaires pour les personnes à mobilité réduite, des emplacements pour les chiens d'aveugles et un contraste de couleurs pour les malvoyants. L'EDF travaille aussi activement à la supervision de la mise en œuvre de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dans les États membres de l'UE.

(<http://www.edf-feph.org/> en anglais et en français)





## ENAR

Le Réseau européen contre le racisme (ENAR) est né à la suite de l'Année européenne contre le racisme, qui a attiré l'attention sur la nécessité d'une structure commune pour les ONG au sein de l'UE. Les organisations membres de l'ENAR sont, pour la majorité, des organisations populaires représentant des minorités ethniques et des migrants, des organisations bénévoles soutenant les victimes de discrimination, des syndicats, des églises et des organisations à vocation sociale. Le but de l'ENAR est d'influencer la politique au niveau européen, en partie grâce à des campagnes dans les États membres en faveur de l'égalité des droits de tous les citoyens de l'UE. En 2002, la mise en œuvre de la directive sur l'égalité raciale a été l'une des premières priorités, le rôle de l'ENAR étant de s'assurer que ses membres étaient, d'une part, informés de l'importance de cette mise en œuvre et, d'autre part, engagés dans le processus. Par exemple, un séminaire a été organisé à Leeds par le réseau britannique *Race and Europe*, qui coordonne les activités de l'ENAR au Royaume-Uni. Son objectif consistait à offrir aux groupes locaux de noirs et autres minorités ethniques la possibilité d'entendre les experts juridiques sur les principales caractéristiques des directives et de participer activement à la procédure de consultation lancée par le gouvernement.

(<http://www.enar-eu.org>, en allemand, en anglais et en français)

## ILGA-EUROPE

ILGA-Europe, la branche européenne de l'*International Lesbian and Gay Association*, constitue une organisation «parapluie» regroupant plus de 130 organisations nationales et locales dans trente-huit pays européens. Sa mission consiste à œuvrer en faveur de l'éradication de la discrimination en Europe et à représenter les intérêts des communautés homosexuelles au sein de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe.

Travailler avec les organisations affiliées des États membres de l'UE et des pays candidats pour garantir la mise en œuvre complète et efficace de la directive au niveau national constituait, l'an passé, l'une de ses priorités. Cette organisation est donc chargée de superviser les progrès réalisés dans ces pays, d'expliquer aux organisations membres la signification de la directive sur l'emploi et le travail et les possibilités pour les gouvernements nationaux d'adopter des mesures de protection conformes ou même plus favorables que celles prévues dans la directive. C'est sur ce thème qu'a été organisé, en juillet 2002, un séminaire auquel ont participé 30 ONG ainsi que les représentants des gouvernements de tous les pays candidats. ILGA-Europe travaille actuellement à la création d'un centre européen d'information sur la discrimination et les bonnes pratiques, qui constituera une ressource très complète pour toutes les personnes confrontées à des problèmes en rapport avec leur orientation sexuelle.

(<http://www.ilga-europe.org>, en anglais)

## CINQ ORGANISATIONS EUROPÉENNES

Le programme d'action comprend le financement de cinq réseaux de taille plus réduite représentatifs des personnes handicapées. Tous traitent d'aspects spécifiques de la discrimination, qui posent des problèmes particuliers aux personnes qu'ils représentent. Si ces réseaux ont obtenu un appui, c'est parce qu'il est essentiel de prendre dûment en considération les intérêts et les besoins spécifiques de certains groupes au sein de la communauté des personnes handicapées. Les besoins et les problèmes des non-voyants, par exemple, ne sont pas du tout les mêmes que ceux des handicapés moteurs ou des handicapés mentaux. Les organisations représentatives des personnes souffrant d'un handicap spécifique jouent donc un rôle majeur dans les discussions au niveau européen et aussi pour veiller à ce que leurs besoins soient pris en compte dans les décisions adoptées.

*Inclusion Europe* représente des organisations représentatives de personnes handicapées mentales et de leurs familles dans 29 pays d'Europe. Ces deux dernières années, ses activités ont inclus une série efficace de séminaires de formation organisés dans tous les États membres dans le but d'apprendre aux parents, aux enseignants et aux autres professionnels, comment informer les handicapés mentaux de leurs droits et responsabilités en tant que consommateurs. *Inclusion Europe* publie également des documents spécialement destinés aux personnes ayant des difficultés de lecture.

(<http://www.inclusion-europe.org>, en anglais et en français)

L'Action européenne des handicapés (AEH) rassemble 22 organisations représentatives de personnes handicapées dans les États membres, dont l'activité principale se concentre sur les problèmes que rencontrent ces personnes pour trouver du travail.

(<http://www.vdk.de/>, en allemand)

Autisme-Europe coordonne les activités de 77 associations nationales et régionales de parents d'enfants autistes dans trente pays européens.

(<http://www.autismeurope.org>, en anglais et en français)

L'Union européenne des aveugles (EBU) assure la défense et la promotion des intérêts des non-voyants et des malvoyants en Europe.

(<http://www.euroblind.org/>, en anglais)

L'Union européenne des sourds (EUD) rassemble les associations nationales de malentendants dans chacun des États membres de l'UE.

(<http://www.eudnet.org>, en anglais)



Commission européenne

**Rapport annuel sur l'égalité et l'antidiscrimination 2003 – Vers la diversité**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2003 – 32 p. – 29,7 x 21 cm

ISBN 92-894-5455-5

For Diversity



Against Discrimination

Des informations supplémentaires sur 'Les droits fondamentaux & l'antidiscrimination' sont disponibles à l'adresse suivante:

Commission européenne  
Direction générale de l'emploi et des affaires sociales  
Unité D 4  
B-1049 Bruxelles

Ou consultez notre site Internet :

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm)

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

