

# L'égalité des droits dans la pratique

## Témoignages clés 2004

Droits fondamentaux & antidiscrimination



Emploi & affaires sociales



Commission européenne

La brochure «L'égalité des droits dans la pratique: témoignages clés 2004» est publiée dans le cadre du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006) de la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne. Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement l'opinion ni la position de la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne. Ni la Commission ni aucune personne agissant en son nom ne peuvent être tenues pour responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans la présente publication.

Pour en savoir plus sur le programme d'action et sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, consultez le site:

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

Remerciements :

- © Photos Commission européenne
- © Photo page 17, UK Employers' Forum on Disability
- © Photo page 12, CMIIDigital Vision
- © Photo pages 5 et 14, ERRC
- © Photo page 24, Jess Hurd/reportdigital.co.uk

Le programme d'action communautaire tient à remercier tous ceux qui ont contribué à la rédaction de la présente brochure pour leurs témoignages et leurs commentaires concernant les réalités, les résultats et les défis présentés dans ces pages: Timo Makkonen, Barbara Cohen, Zoltán Lékó, Roger Dennisson, Maria Miguel-Sierra, Marcel Zwamborn, Dimitrina Petrova, Susan Scott-Parker, Sinead Tiernan, Markus Gaier, Joy Oyesanya.

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

**Un nouveau numéro unique gratuit:**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'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, 2004

ISBN 92-894-7842-X

© Communautés européennes, 2004  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

*Printed in Belgium*

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE



# L'égalité des droits dans la pratique

## Témoignages clés 2004

Facteurs et acteurs clés dans la mise en œuvre  
des directives antidiscrimination

### Préface

Le large éventail d'activités financées dans le cadre du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006) reflète la diversité des groupes qui ont été ou ne manqueront pas d'être affectés par les nouvelles dispositions antidiscrimination de l'Union européenne. Depuis le lancement du programme, les efforts les plus variés ont été déployés dans le but de promouvoir la justice et l'égalité dans des cadres juridiques et culturels extrêmement divers couvrant les cinq motifs de discrimination visés par les directives «Égalité raciale» et «Égalité en matière d'emploi».

Les initiatives financées par le programme d'action apportent des contributions impressionnantes et créatives en vue de réaliser leur objectif principal: promouvoir une Europe dénuée de toute discrimination. Dans les 25 États membres de l'Union élargie, les participants au programme se sont montrés enthousiastes à l'idée de profiter de l'expérience des autres acteurs ou d'autres initiatives législatives telles que les anciennes législations en matière d'égalité des sexes.

La publication de la brochure thématique «L'égalité des droits dans la pratique: témoignages clés 2004» correspond à une nouvelle phase de l'histoire européenne, puisque

l'Union compte dix nouveaux membres depuis le 1<sup>er</sup> mai 2004. Son objectif est de donner la parole aux différents acteurs du programme d'action, qu'il s'agisse de fonctionnaires nationaux, d'experts ou de représentants d'ONG. Le délai de transposition des directives ayant expiré, le défi consiste maintenant à assurer à tous un même degré de protection contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Cette année, nous avons donc choisi de nous concentrer sur les facteurs et acteurs clés pour la mise en œuvre des directives antidiscrimination émanant de l'article 13 du traité d'Amsterdam, c'est-à-dire les directives «Égalité Raciale» et «Égalité en matière d'emploi».

Cet éventail d'opinions indépendantes réunit les points de vue de tous les acteurs (des autorités nationales aux ONG en passant par les organismes spécialisés et les experts) et dresse un tableau vivant des processus qui permettent aux législateurs et responsables politiques de passer de la théorie à la pratique, de la législation écrite aux réalités quotidiennes à l'œuvre lorsque l'on entend changer les attitudes et les pratiques dans l'ensemble des sociétés européennes.

# Sommaire

## De la théorie à la pratique

Appliquer les directives antidiscrimination	3
---	---

## Section I

Responsabilité partagée et capacité de réaction	6
---	---

## Section II

Participation et mobilisation des acteurs clés	10
--	----

2.1. Le nouveau rôle des associations	10
---------------------------------------	----

Les organismes de promotion de l'égalité et la directive «Égalité raciale»	12
--	----

Protection des droits des Roms: le point de vue d'une association	14
---	----

2.2. Impliquer les partenaires sociaux	17
--	----

L'employeur: un partenaire essentiel dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail	17
--	----

L'intervention des syndicats	19
------------------------------	----

«Pour la diversité. Contre les discriminations»: une campagne paneuropéenne aux accents nationaux	20
--	----

2.3. Réunir tous les acteurs: le rôle des autorités publiques	22
---	----

La loi sur les relations raciales et l'obligation de promouvoir l'égalité: les autorités publiques britanniques montrent l'exemple	23
---	----



# De la théorie à la pratique

## Appliquer les directives antidiscrimination



**En soi, la législation ne suffit pas à modifier fondamentalement les attitudes sociales. Tout le défi consiste à faire des lois antidiscrimination une réalité pour tous les acteurs.**

En matière de discrimination, tous les États membres de l'Union européenne ont une expérience commune à trois niveaux. En premier lieu, tous ont, par le passé, pris différentes mesures de lutte contre la discrimination. La plupart ont inclus des dispositions relatives à l'égalité et à la non-discrimination dans leur Constitution, voire, souvent, dans d'autres domaines de leur législation. D'autres ont complété l'action législative par diverses mesures d'ordre politique.

En deuxième lieu, comme la plupart, sinon l'ensemble, des États membres en ont fait l'expérience, les mesures adoptées ne se sont pas révélées suffisantes ni assez efficaces. En effet, même en présence de preuves irréfutables, les victimes de discriminations portent

rarement leur affaire devant les tribunaux. Cela signifie que l'application de la loi ne va pas sans difficulté et, plus précisément, que les victimes rencontrent différents obstacles pour accéder à la justice. Les recherches montrent en effet que, souvent, les victimes de discriminations n'engagent pas de procédure parce qu'elles estiment qu'il leur serait virtuellement impossible de prouver leurs dires ou parce qu'elles ne croient pas que le résultat final serait satisfaisant. Beaucoup ignorent totalement leurs droits et ont besoin de conseils et de soutien.

Les 25 États membres de l'Union ont un troisième point commun: leur regain d'intérêt pour les initiatives anti-discrimination. Cette situation est en grande partie le fait des initiatives politiques et législatives adoptées récemment à l'échelon communautaire. En 2000, le Conseil de l'Union européenne a adopté le programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination ainsi que deux directives sur l'égalité de traitement: la 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 (directive «Égalité en matière d'emploi») et la 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 (directive «Égalité raciale»).

### Aligner la législation nationale sur les directives européennes

Ces deux directives contiennent une définition détaillée et approfondie de la discrimination, élément indispensable à la mise en œuvre de la législation antidiscrimination.

Toutes deux contiennent également des dispositions qui déplacent la charge de la preuve dans les affaires de discrimination et autorisent les organisations non gouvernementales à soutenir la victime ou à engager des poursuites en son nom. En outre, la directive «Égalité raciale» invite les États membres qui ne l'ont pas encore fait à désigner des organismes de promotion de l'égalité de traitement. Ces dispositions lèvent nombre des obstacles que rencontraient auparavant les victimes de discriminations et leur permettent d'accéder plus facilement à la justice.

Les directives et le programme d'action qui les accompagne ont dès lors ouvert une nouvelle piste qui permettra également de faire progresser l'agenda antidiscrimination à l'échelon national. Tous les États membres sont tenus d'aligner leur législation sur les deux directives. Les législations nationales devaient être harmonisées au plus tard en juillet 2003 en ce qui concerne les dispositions de la directive «Égalité raciale» et en décembre 2003 en ce qui concerne les dispositions de la directive «Égalité en matière d'emploi». Ce délai était porté à mai 2004 pour les nouveaux États membres. Certains pays ont demandé un délai supplémentaire pour la mise en œuvre des dispositions en matière de discrimination fondée sur l'âge ou un handicap.

### L'ultime défi: faire appliquer la législation nationale

Dès lors que les directives sont maintenant presque entièrement transposées dans la législation antidiscriminatoire nationale, une tâche tout aussi importante et exigeante nous attend: faire appliquer la nouvelle législation. Pour ce faire, nous devons savoir quels sont les facteurs et les acteurs clés susceptibles de garantir que la législation antidiscriminatoire ne reste pas «lettre morte». En effet, même la meilleure des lois reste sans

valeur si nul ne l'observe et ne l'applique dans la pratique.

Pour réussir, toute stratégie visant à garantir que la législation produit des résultats concrets pour ceux qu'elle est censée protéger doit comporter deux éléments. Premièrement, elle doit viser à renforcer le respect du principe d'égalité de traitement grâce à des actions d'information et de sensibilisation. Deuxièmement, elle doit s'assurer que des sanctions efficaces sont prises contre ceux qui, malgré ces efforts, ne respectent pas la loi.

Pour que les citoyens respectent la loi, il faut qu'ils en connaissent le contenu et soient disposés à l'appliquer. C'est là qu'interviennent les campagnes d'information et les actions de sensibilisation, qui doivent adopter une approche plus globale. Elles ne s'appuieront pas seulement sur les médias et l'affichage, mais mettront également en place des forums publics où les aspects cruciaux de la discrimination pourront être discutés.

Ces activités contribueront très certainement à réduire les cas de discrimination, mais elles ne sont guère susceptibles d'éliminer entièrement les pratiques discriminatoires. C'est pourquoi une application efficace de la loi antidiscrimination est également nécessaire, ce qui implique un accès aisé à la justice et aux organisations d'assistance aux victimes de discriminations. C'est là une question essentiellement institutionnelle: il s'agit de s'assurer que les institutions et organisations concernées existent bel et bien, qu'elles disposent d'un personnel adéquat et fonctionnent efficacement. Les corps de police, les ministères publics et les tribunaux doivent prendre les affaires de discrimination au sérieux, afin d'inciter les victimes de discriminations à faire appel à la justice. Les institutions de médiation et les organismes de promotion de l'égalité offrent souvent une solution accessible et relativement rapide. Les organisations non gouvernementales ont un



rôle précieux à jouer en matière d'assistance aux victimes: elles leur offriront conseils et soutien et, le cas échéant, les aideront à porter leur affaire devant les tribunaux.

Cette publication pénètre au cœur de ces questions et illustre les manières dont la législation antidiscrimination peut être rendue plus efficace. La Section I souligne l'importance du soutien et de l'implication active de tous les acteurs et présente des exemples issus de différents pays où les ONG et les partenaires sociaux en particulier ont été associés au processus décisionnel. La Section II se concentre sur la participation et la mobilisation des différents acteurs clés que sont les organismes de promotion de l'égalité, les ONG, les partenaires sociaux et les autorités publiques. Elle met notamment l'accent sur

la principale minorité ethnique d'Europe, celle du peuple Rom.

Ces articles illustrent amplement les avantages considérables de la participation active de tous les acteurs et de l'échange des meilleures pratiques développées sur le terrain. Faisons en sorte que ces deux facteurs s'ajoutent à la liste des points communs des États membres.

*Les directives aideront à réduire l'écart entre les désagréments subis par les communautés Rom et le potentiel qu'elles représentent pour une Europe élargie.*



## Responsabilité partagée et capacité de réaction



**«La qualité de la réglementation dépend de manière décisive de la responsabilisation. J'entends par là qu'il convient d'intégrer au processus réglementaire l'expérience et les opinions des groupes directement concernés: les organisations d'employeurs et les syndicats, les associations de quartier et les ONG d'intérêt public, qui ont une fonction de surveillance, forment et informent les citoyens et aident les personnes à faire valoir leurs droits. Il faut permettre à ces groupes d'être informés, consultés et impliqués dans le processus de mise en œuvre.»<sup>(1)</sup>**

*Bob Hepple,  
avocat de la couronne et  
professeur honoraire de droit  
à l'Université de Cambridge*

Dans un premier temps, la plupart des États membres se sont avant tout efforcés de satisfaire aux prescriptions officielles des directives adoptées: l'établissement de procédures juridiques et administratives appropriées. Malgré les difficultés rencontrées, cet objectif a pu être atteint.

Aujourd'hui, les États membres se retrouvent face à un processus ouvert, qui vise à réaliser les objectifs des directives. Le processus de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité n'est pas limité dans le temps. Il se poursuivra aussi longtemps qu'il le faudra. Il requerra l'intervention de la plupart des institutions et révélera certainement des intérêts très divergents. Enfin, ainsi que l'ont admis les gouvernements, c'est un processus que nul ne pourra réaliser seul.

La responsabilité première incombait aux gouvernements nationaux, car eux seuls pouvaient adopter la législation nécessaire. En approuvant unanimement les directives, les États membres ont reconnu officiellement la valeur d'une participation élargie et ont convenu que les gouvernements nationaux devaient encourager et promouvoir le dialogue avec les partenaires sociaux et les ONG. Mais rares sont les témoignages prouvant que cette obligation a, à ce jour, joui de l'attention qu'elle mérite dans la plupart des États membres de l'Union élargie. Dans certains pays, ce dialogue a lieu régulièrement, mais dans les pays où la communication entre gouvernement et société civile n'est pas la règle, les prescriptions des directives ne semblent avoir eu que peu d'impact. D'un autre côté, ces prescriptions pourraient servir de catalyseur et contribuer à vaincre la méfiance qui a entravé le dialogue par le passé.





Il convient de mettre à profit l'expérience passée, négative ou positive, des États membres en matière de lutte contre la discrimination sexuelle. Les juridictions qui possèdent d'autres lois antidiscrimination depuis plusieurs années apportent également de précieux enseignements.

## Plaintes et réactions individuelles ne suffisent pas

Pour éradiquer la discrimination, il est fondamental que les victimes jouissent réellement du droit de demander et d'obtenir réparation. Mais des années de lutte active contre la discrimination ont également démontré que si ce droit est essentiel, il n'est pas suffisant pour obtenir de réels progrès en matière d'égalité. Il est peu probable que les actions individuelles permettent d'éliminer, durablement ou définitivement, des habitudes discriminatoires institutionnalisées et enracinées. Lorsque les organisations adoptent une attitude défensive rigide, les actions individuelles risquent d'accentuer les réticences au changement. En effet, le fait de s'en remettre aux quelques personnes disposées à porter plainte pour éradiquer la discrimination ne constituerait pas seulement une solution peu judicieuse, mais une erreur de principe.

Aussi, tout en maintenant et soutenant un système de recours individuels efficace, les gouvernements et les groupes de la société civile doivent aller au-delà de cette approche fondée sur la réaction individuelle et définir de nouveaux moyens plus proactifs de modifier les attitudes et pratiques institutionnelles des organisations dans leur ensemble.

Il faut que les organisations elles-mêmes identifient les obstacles à l'égalité, dans le cadre de l'emploi, de l'éducation, de la formation ou de l'accès aux biens et aux services. Au sein même d'une organisation, les obstacles peuvent inclure toute politique ou procédure qui, intentionnellement ou non,

exclut ou désavantage certaines catégories de personnes. Il peut s'agir de politiques et procédures officielles, ou de règles tacites qui découlent de stéréotypes et de préjugés jamais remis en question. Lorsque des obstacles empêchent certaines communautés de jouir de chances équitables, il faut que les organisations s'attachent à lever ces barrières.

Les obstacles que rencontrent les membres de certaines communautés peuvent aussi se fonder sur l'exclusion et la discrimination dont ces communautés font traditionnellement l'objet. C'est notamment le cas lorsque, malgré les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances, les membres de certaines communautés ne sont jamais, ou trop peu souvent, embauchés ou autorisés à recevoir certaines prestations ou à accéder à certains services. Sans intervention sous la forme d'une action positive visant à remédier aux effets des discriminations passées, ce préjudice risque fort de se perpétuer.

D'évidence, identifier les obstacles et planifier le changement requiert la participation des communautés désavantagées. Le rôle que les autres acteurs pourraient jouer pour instaurer un changement au sein des organisations dépendra évidemment à la fois du droit national et des relations traditionnelles. Les syndicats joueront un rôle de premier plan, ou seront totalement évincés. La législation pourrait imposer des obligations positives aux autorités publiques ou à certains, voire à tous les employeurs. Les organismes spécialisés pourraient jouir de pouvoirs étendus en matière d'application, tels que le pouvoir d'enquêter, de faire des recommandations ou de contraindre les acteurs à prendre des mesures positives pour mettre en œuvre les changements.

(1) «Travail, responsabilisation et égalité», Conférence de l'Institut international d'études sociales, Genève, novembre 2000

## Unir les forces des différents acteurs

Il serait bon que les gouvernements nationaux, les organismes spécialisés, les organisations des secteurs public et privé, les syndicats, les ONG et les membres des communautés désavantagées mesurent l'avantage mutuel qu'il ont à collaborer en vue de promouvoir l'égalité. Ils pourraient notamment convenir de mécanismes incitant les organisations à évaluer l'impact de leurs pratiques actuelles et à s'efforcer de lever les obstacles à l'égalité. Si les organisations ne prennent aucune mesure pour remédier à une discrimination institutionnelle, il convient de prendre des sanctions. La loi ou les dispositions

administratives définiront les sanctions officielles. Des sanctions informelles (notamment l'exclusion des marchés publics, les boycotts de consommateurs ou les actions revendicatives) pourront être appliquées par les différents groupes concernés.

En fait, l'expérience des États membres et des juridictions nous apprend que plus les personnes sont associées au processus en tant qu'acteurs à part entière et reconnaissent qu'elles ont un intérêt réel à édifier une société fondée sur l'égalité, plus les lois, les sanctions et les campagnes seront efficaces. Qui plus est, impliquer les différents groupes contribuera en soi à faire évoluer les attitudes et les pratiques.

## Hongrie

En Hongrie, les directives devaient être transposées avant l'adhésion à l'Union européenne, le 1<sup>er</sup> mai 2004. Le gouvernement hongrois a décidé d'adopter une approche innovatrice favorisant l'inclusion en déployant un processus de consultation qui a duré deux ans et demi. C'est la première fois qu'une consultation législative était organisée sur Internet en même temps que par des canaux plus traditionnels.

En novembre 2002, un document de consultation de 80 pages était lancé sur un site web spécial définissant les concepts inscrits dans les directives de la CE. Le document présentait également une proposition sur la manière dont le gouvernement hongrois envisageait de les transposer dans le droit national. En outre, la Cour suprême hongroise a émis un avis sur l'incidence de la mise en œuvre des directives sur les concepts juridiques hongrois actuels.

Entre novembre 2002 et mai 2003, date à laquelle la loi hongroise a été élaborée, les autorités du pays ont rencontré des représentants de la société civile – en particulier des représentants des communautés Rom, homosexuelle et lesbienne – des syndicats et des réseaux d'employeurs afin de connaître leurs préoccupations et priorités à l'égard d'une législation efficace.

De mai à août 2003, le projet de loi a une nouvelle fois été discuté avec les acteurs principaux. Il a été ajusté quant au fond et à la forme avant d'être soumis aux débats du Parlement hongrois. Adopté fin 2003, le texte de loi mettant en œuvre les deux directives émanant de l'article 13 est donc le fruit d'une collaboration réelle entre le gouvernement et la société civile.



*Différents points de vue donnent naissance à différentes approches innovatrices.*

## Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, le processus de concertation a débuté en 2000 avec une consultation sur les grands principes de la directive «*Emploi*». Deux autres consultations ont ensuite eu lieu. La première, intitulée «*Towards Equality and Diversity*», se penchait sur la stratégie générale de mise en œuvre. Lancée en octobre 2002, la seconde, «*The Way Ahead*», s'intéressait à chacun des motifs de discrimination et au contenu précis des projets de loi. Les objectifs de cette série de consultations étaient de discuter des priorités des projets de loi britanniques et de laisser aux employeurs, aux organisations représentatives, aux syndicats et aux travailleurs le plus de temps possible pour se préparer à l'entrée en vigueur de la législation.

Pendant les trois années qui ont précédé l'entrée en vigueur de la législation, les différentes consultations ont suscité quelque 4 000 réponses. Pour se convaincre de l'efficacité du processus, on notera que ces réponses ont directement contribué à façon-

ner certains aspects de la législation. C'est notamment le cas de la définition de l'orientation sexuelle utilisée dans les réglementations sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), qui mentionne l'orientation vers les personnes du même sexe, du sexe opposé ou des deux sexes.

Enfin, il convient de noter que le ministère du commerce et de l'industrie est le principal ministère directement concerné par la mise en œuvre de la directive «*Emploi*» en ce qui concerne l'orientation sexuelle, la religion, les convictions et l'âge, mais que d'autres ministères interviennent également pour les directives «*Égalité en matière d'emploi*» et «*Égalité raciale*». Le ministère de l'intérieur est compétent en matière de race et le ministère du travail et des retraites est compétent en matière de handicap. Une collaboration interministérielle efficace a permis de garantir, chaque fois que cela était possible, la cohérence des définitions utilisées dans les textes législatifs.

# Participation et mobilisation des acteurs clés

## 2.1. Le nouveau rôle des associations

**Les victimes de discriminations sont plus confiantes et davantage enclines à engager une procédure judiciaire lorsqu'elles ont le soutien d'une organisation. S'il convient certes que la législation anti-discrimination soit liée aux objectifs généraux des politiques sociale et économique, «la loi et l'action en justice sont des mécanismes importants pour appliquer les droits humains, accroître la participation du public, améliorer les conditions économiques, promouvoir la responsabilisation au niveau local, réformer les lois et les systèmes juridiques et renforcer la responsabilité des gouvernements, ces différents aspects relevant de "l'État de droit"».**<sup>(2)</sup>

Il existe deux grandes conditions préalables à l'instauration d'une législation efficace en matière de lutte contre la discrimination. Premièrement, le droit des victimes à un recours individuel effectif contre la personne ou l'organisme auteur de la discrimination et, deuxièmement, l'existence de mécanismes appropriés dans chaque État membre pour assurer des niveaux adéquats d'application de la législation.<sup>(3)</sup>

### Un statut juridique redéfini

L'une des principales innovations des directives réside dans les garanties procédurales, lesquelles prévoient notamment le droit de

toute association, organisation ou autre entité juridique considérée comme ayant un «intérêt légitime», au sens des directives «Égalité raciale» et «Égalité en matière d'emploi», à soutenir directement ou à représenter toute victime de discriminations telle que définie dans les deux directives. Ce nouveau statut juridique ouvre de nouvelles possibilités et entraîne une série de défis inhérents.

Pour la première fois, le concept de statut juridique des associations a été introduit à l'échelon communautaire, alors que ce point relevait précédemment de la compétence exclusive des gouvernements nationaux et impliquait des degrés de cohésion variables.

Certains auteurs regrettent que les organisations ne jouissent pas, au sens des directives, d'un droit indépendant d'engager une procédure en l'absence de victime individuelle identifiée (droit d'action collective): ce droit serait particulièrement utile pour s'attaquer à la discrimination institutionnalisée. Née de pratiques généralisées, celle-ci est nettement moins facile à contester pour une personne agissant seule.<sup>(4)</sup>

Cependant, dans la perspective de l'élargissement, les deux directives établissent une norme pour les nouveaux États membres sur la base des pratiques actuelles des anciens États membres.

En principe, cette évolution devrait représenter une nette amélioration pour les travailleurs comme pour les consommateurs. À ce jour, ils n'étaient pas en mesure d'entamer des poursuites judiciaires à l'encontre d'un employeur ou d'un prestataire de services, ou répugnaient à le faire, car ils craignaient, en représailles, de se voir licencier ou de se voir



fournir un mauvais service. La promotion d'une «troisième voie» de représentation essentiellement non conflictuelle devrait également contribuer à encourager les employeurs et les prestataires de services à adopter une attitude préventive dans la mise en œuvre des deux directives.

En réalité, les dispositions des directives qui font obligation aux États membres de promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux<sup>(5)</sup> et les ONG<sup>(6)</sup> ainsi que de conférer un statut juridique aux organisations ayant un intérêt légitime, placent les syndicats, les ONG et les autres associations concernées dans une situation délicate.

Délicate parce que, pour avoir un réel impact sur l'application des directives, les organisations devront relever ces nouveaux défis de plein front. Elles devront adapter leurs compétences et leurs pratiques et développer des stratégies plus complètes pour protéger les victimes potentielles d'une discrimination et promouvoir l'égalité.

## Relever le défi

Ces organisations doivent en priorité déployer les activités suivantes si elles souhaitent atteindre leur objectif:

- L'information: les victimes potentielles et, de manière plus générale, la population dans son ensemble doivent être mieux informées des instruments législatifs existants. Trop souvent, les victimes ignorent leurs droits en matière de recours, les procédures à suivre ou encore quelle personne contacter en cas de besoin.
- La sensibilisation et la formation: un effort considérable doit être consenti en matière de sensibilisation et de formation des personnes directement concernées, de par leur activité, par les directives et leur mise en œuvre à l'échelon national. Les organisations pourraient apporter leur contribution

en proposant des formations spécifiques sur les questions liées à l'égalité de traitement et à la non-discrimination.

- La représentation et le lobbying: l'expérience du secteur non gouvernemental et des autres organisations concernées en matière de droit et de conseil sera nécessaire afin, par exemple, de veiller à la bonne application des dispositions contenues dans les directives, d'étudier les pratiques abusives ou d'élaborer les textes de loi.
- La constitution d'alliances et de réseaux: pour que l'égalité reste une priorité politique, il convient de se mobiliser afin d'accroître la visibilité, la crédibilité et le soutien. Les organisations devraient s'attacher à associer un maximum d'acteurs au processus et à coopérer activement avec les organismes spécialisés ou les agences spécifiques.

Reste à voir si les organisations éligibles tirent en effet tout le profit des possibilités générées par les nouvelles dispositions. Tout dépendra de leur capacité à professionnaliser leur structure, à mobiliser les ressources humaines et financières et à adapter leur fonctionnement. L'application et la mise en œuvre des directives s'inscrivent dans un long processus qui devrait aboutir à des mutations au sein de nos sociétés. Les organisations qui ont un «intérêt légitime» occupent une place de choix et méritent de jouer un rôle de premier plan dans ce processus.

(2). *Public Interest Litigation: Selected Issues and Examples*, Helen Hershkoff.

(3). COM/99/0565 final.

(4). *Meeting the challenge? A comparison between the EU racial equality Directive and the Starting line*. Mark Bell, dans *The Starting line and the incorporation of the Racial Equality Directive into the national laws of the EU Member States and Accession States*, sous la direction d'Isabelle Chopin et Jan Niessen, Londres/Bruxelles, Commission for Racial Equality/Migration Policy Group, 2001, pp. 22-54.

(5). Article 11 de la directive «Égalité raciale» et article 13 de la directive «Égalité en matière d'emploi».

(6). Article 12 de la directive «Égalité raciale» et article 14 de la directive «Égalité en matière d'emploi».

## Les organismes de promotion de l'égalité et la directive «Égalité raciale»



**Selon l'article 13 de la directive «Égalité raciale», les États membres doivent désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Leur tâche est d'apporter une aide indépendante aux personnes victimes de discriminations, de conduire des études indépendantes concernant les discriminations, de publier des rapports indépendants et de faire des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.**

Les directives émanant de l'article 13 ont entraîné une évolution importante tant en ce qui concerne les droits fondamentaux que les structures administratives nécessaires à la mise en œuvre efficace des nouvelles réglementations.

### Les organismes de promotion de l'égalité: une obligation juridique

Les directives obligent les gouvernements à déployer différentes activités essentielles à la mise en œuvre efficace de la législation anti-discrimination. Ils sont notamment tenus de créer des organismes spécialisés qui apporteront leur soutien aux victimes de discriminations dans leurs relations avec la loi. Ces organismes sont entre autres chargés d'apporter une aide indépendante aux victimes de discriminations. Cette aide peut prendre de très nombreuses formes, de l'information à l'assistance judiciaire en passant par la médiation. Les organismes spécialisés conduiront également des études indépendantes (en priorité sur certains secteurs où la discrimination est présente), ils publieront des rapports et feront des recommandations (sur les questions urgentes, par exemple).

De nombreux États membres ont amendé leur législation sur l'égalité de traitement ou adopté de nouvelles lois en vue de transposer les deux directives dans les délais fixés par la CE. Mais pour transposer la directive «Égalité raciale», nombre d'entre eux ont été confrontés à un dilemme: soit ils désignaient un tout nouvel organisme indépendant chargé de cette mission, soit ils révisaient le mandat de leurs organismes spécialisés existants.<sup>(7)</sup>

L'histoire (parfois très brève) des organismes spécialisés indépendants existant en Belgique, en Irlande, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni, et dont les mandats ont servi de modèle pour les missions visées à l'article 13, montre qu'ils sont essentiels à la protection des droits des personnes ainsi qu'au développement de nouvelles politiques anti-discriminatoires.



## Les organismes existants établissent la norme

Le rôle clé joué dans ces pays par les organismes de promotion de l'égalité excède les compétences définies par la directive «Égalité raciale». Cette norme de facto a été adoptée spontanément sur tout le territoire de l'Union: les 25 ont en effet tendance à étendre le mandat de ces organismes en incluant d'autres motifs de discrimination que la race ou l'origine ethnique. Les pays qui possèdent plusieurs organismes compétents pour différents motifs de discrimination envisagent de les fusionner ou d'intensifier leur coopération.

De manière plus générale, la coopération transnationale renforcée et l'échange d'expérience aident les organismes spécialisés à mieux remplir leur rôle en matière de promotion de l'égalité de traitement et d'assistance aux victimes de discrimination raciale. Deux initiatives majeures ont été mises sur pied et financées dans le cadre du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006) afin de promouvoir l'échange de savoirs et d'expériences.

Premièrement, le projet «La mise en œuvre uniforme et dynamique de la législation antidiscriminatoire de l'UE: le rôle des organismes spécialisés» a établi un réseau rassemblant six organismes spécialisés existants, le médiateur autrichien pour l'égalité des chances au travail et le *Migration Policy Group* (Belgique). Le projet vise à promouvoir l'interprétation et la mise en œuvre uniformes de la législation communautaire de lutte contre la discrimination et à stimuler le développement dynamique de l'égalité de traitement dans les États membres de l'Union européenne.

Le réseau sera progressivement étendu pour intégrer les nouveaux organismes spécialisés des autres États membres et des pays candidats ainsi que les organismes compétents pour d'autres motifs de discrimination que la

race. Des représentants d'organismes créés récemment ou à venir participent déjà aux activités du projet telles que les réunions régulières d'experts.<sup>(8)</sup>

Deuxièmement, les organismes qui ne disposent pas encore de la capacité nécessaire en termes de ressources ou d'expérience bénéficient d'une assistance dans le cadre de projets dits «de jumelage» rassemblant des organismes spécialisés expérimentés et d'autres qui le sont moins. Un projet de ce genre a déjà vu le jour entre la Commission pour l'Égalité pour l'Irlande du Nord (CEIN) et le Conseil national des questions ethniques et démographiques (CNQED) du Conseil des ministres, à Sofia (Bulgarie).

Ainsi, le CEIN a pu faire profiter son partenaire de ses meilleures pratiques, de son savoir et de son expérience concernant la loi britannique de lutte contre la discrimination. Il a également contribué à l'élaboration de la législation et à la promotion du débat public sur le contenu de celle-ci. En février 2004, le CEIN a engagé un deuxième projet de jumelage avec le Cabinet du ministre estonien de la justice (CMJ), à Tallinn. Le CEIN aidera le CMJ à mettre au point une méthode pour le traitement des plaintes et à élaborer un manuel de procédure. Il fournira également au personnel du CMJ une formation sur les directives européennes en s'appuyant sur l'interprétation de la législation et la pratique antidiscriminatoires du Royaume-Uni et de l'Irlande du Nord.

Tous ces projets de jumelage développent une expérience, un matériel et des modèles utiles à la coopération et à l'échange de savoir-faire entre les organismes spécialisés.

(7). Commission européenne, *Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination. Final Report (2002)*. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm) (Publications, Études, Étude sur les organismes spécialisés dans la lutte contre la discrimination).

(8). Cf. [www.migpolgroup.com/programmes](http://www.migpolgroup.com/programmes), *Diversity and anti-discrimination, Anti-discrimination, Specialised bodies*. Pour les rapports des réunions d'experts, consultez [www.migpolgroup.com/publications](http://www.migpolgroup.com/publications)

## Protection des droits des Roms: le point de vue d'une association



**«Autrefois», explique Dimitrina Petrova, directrice de l'ERRC, «la protection des droits des Roms était axée sur la question des violences raciales. Mais ces trois dernières années, notre priorité est devenue la lutte contre la discrimination. Aujourd'hui, la plupart des affaires concernant les droits juridiques des Roms impliquent une discrimination. Même lorsqu'un incident violent est au cœur du problème, nous y ajoutons une plainte pour discrimination.»**

Installé à Budapest, le Centre européen des droits des Roms (ERRC) est une organisation juridique d'intérêt public spécialisée dans les droits de l'homme. C'est un organisme professionnel dirigé par un conseil d'administration international. Étant donné que la majeure partie de la communauté Rom réside en Europe centrale et orientale, c'est là que le Centre déploie la plupart de ses activités.

Avec pour objectif général de protéger les droits juridiques des Roms, le personnel, les collaborateurs et les consultants gèrent les

trois activités fondamentales de l'organisation: assistance judiciaire, formation juridique et sensibilisation.

L'entrée en vigueur de la directive «Égalité raciale» a eu un impact considérable non seulement sur les activités juridiques de l'ERRC, mais aussi sur ses projets en matière de sensibilisation et de formation.

«Depuis son adoption, la directive «Égalité raciale» constitue l'axe central de nos activités de sensibilisation, de formation et d'assistance judiciaire. En ce qui concerne l'assistance judiciaire, nous nous félicitons du statut juridique conféré aux associations par la directive. Nous dépendons en effet de ce statut, puisqu'il nous permet de représenter directement les victimes de discriminations devant les tribunaux.

Nos activités d'assistance judiciaire se concentrent essentiellement en Europe centrale et orientale, car c'est là que réside la majeure partie du peuple Rom. Parmi les nouveaux États membres et les pays candidats, seules la Bulgarie, la Hongrie et la Roumanie ont adopté une vaste législation antidiscrimination sur la base de la directive européenne. En Hongrie et en Bulgarie, nous avons pris les premières mesures afin d'engager des procédures auxquelles le Centre sera partie, en nous concentrant sur l'accès des Roms aux services publics. Ainsi, nous avons déjà intenté un recours concernant la discrimination dont les Roms sont victimes en matière d'accès au réseau d'électricité. Cela nous permettra de voir comment le tribunal réagit au fait que le plaignant est une ONG.

Reste à voir si les lois antidiscrimination adoptées dans les autres pays contiendront une disposition en matière de statut. Dans les pays où la loi ne prévoit rien à cet égard, nous continuerons de défendre l'intérêt public en représentant des victimes isolées.





À ce stade, le Centre est impliqué dans au moins 150 affaires en cours à l'échelon national, et dans un nombre similaire d'affaires clôturées. Plus de 80 % des affaires en cours ont une dimension "discrimination". Environ 30 à 40 d'entre elles ont été engagées dans le cadre de l'un des quatre «projets judiciaires conjoints» mis sur pied en Hongrie, en Slovaquie, en République tchèque et en Bulgarie, en collaboration avec une organisation juridique nationale.»

Mme Petrova poursuit en expliquant la structure de ces projets judiciaires conjoints: «Un comité directeur composé d'avocats de l'ERRC et de représentants des ONG nationales est chargé de sélectionner les affaires conformément à des lignes directrices pré-établies. Les tâches juridiques sont réparties entre le Centre et son partenaire national. Par exemple, en Hongrie, nous avons récemment engagé une procédure contre la stérilisation en collaboration avec NEKI (une ONG spécialisée dans la protection des droits des minorités). Toutes ces affaires se concentrent sur les plaintes pour discrimination.

Le Centre intervient également au niveau international, devant la Cour européenne des droits de l'homme de Strasbourg et les organismes créés en vertu d'un traité des Nations unies. Il a engagé des poursuites dans le cadre de différentes procédures des Nations unies telles que le CERD (Comité pour l'élimination de la discrimination raciale) ou le CEDAW (Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes). En ce moment, nous sommes parties prenantes dans quelque 40 affaires internationales dont environ la moitié porte sur des faits de discrimination.»

Mme Petrova mesure combien il importe de sensibiliser les juristes aux problèmes des Roms, en particulier lorsque ces problèmes sont liés aux nouvelles directives de la CE.

«Durant ces trois dernières années, nous avons organisé six ou sept ateliers annuels s'adressant aux avocats qui assurent ou ont assuré la défense des Roms. Comme je l'ai dit,

la protection des droits du peuple Rom ne concerne plus les abus policiers, les violences civiles ou d'autres affaires relevant du droit pénal, elle se concentre aujourd'hui sur les faits de discrimination dans le domaine des droits socio-économiques (droits à l'emploi, à l'éducation, aux soins de santé, au logement et aux services publics), qui sont au cœur de la directive «Égalité raciale».

Elle poursuit: «Jusqu'à maintenant, nos activités de formation ont été fort bien accueillies. Nous pensions d'abord que les juges ne voudraient pas prendre part à des ateliers sur les Roms, mais comme la loi est très récente et fort intéressante et que les Roms comptent parmi les principaux bénéficiaires de la directive «Égalité raciale» en Europe, les formations ont suscité un vif intérêt au sein de la communauté juridique.

Au total, près de 1 000 juristes ont suivi notre formation au cours des trois dernières années. Bien sûr, les attitudes et les compétences ne vont pas changer d'un seul coup, mais c'est un début. Les participants ont été confrontés à de nouvelles idées, à la directive ainsi qu'à de nouveaux contacts dans le domaine.»

Après avoir présenté les activités du Centre en matière d'assistance judiciaire et de formation, Mme Petrova explique son travail de sensibilisation.

«Nous voulons contribuer activement à l'élaboration des lois nationales de lutte contre la discrimination, un objectif que nous avons atteint en Bulgarie et en Hongrie. J'ai personnellement pris part au groupe de travail qui a élaboré la loi bulgare et, en Hongrie, nous avons participé en première ligne en réagissant aux projets de loi. Dans un cas comme dans l'autre, nous nous sentons donc en partie responsables des lois qui ont été adoptées.

En ce qui concerne les autres pays, nous nous efforçons de maintenir un flux d'informations constant et de faire connaître notre avis sur les projets, en collaboration avec des par-

tenaires locaux. Bien sûr, certains pays sont moins transparents et ouverts.

Je suis relativement optimiste et pense que les nouveaux États membres adopteront des lois antidiscrimination sur la base de la directive «Égalité raciale». De telles lois existent déjà dans trois pays, et nous attendons la suite des événements en Slovénie, en Slovaquie et en République tchèque. La situation est moins prometteuse en Estonie, en Lituanie et en Pologne, trois pays qui risquent d'adopter des dispositions ponctuelles éparpillées dans la législation plutôt qu'une seule loi complète.»

Concernant les priorités futures du Centre, Mme Petrova est enthousiaste mais réaliste: «Ces dernières années, notre priorité a été l'élargissement de l'UE et la mise en œuvre de la directive «Égalité raciale» au niveau national. À l'avenir, nous souhaitons développer nos activités dans les pays voisins, en particulier dans les Balkans, en Ukraine et en Russie. Dans ces pays, les Roms restent avant tout victimes d'incidents violents et d'abus policiers, aussi peut-il paraître quelque peu superflu de se battre pour le droit à l'éducation ou à l'emploi. Mais cela viendra, et nous espérons que nos projets actuels porteront leurs fruits plus tard.»

### Les Roms: chiffres et faits

On estime que la communauté Rom d'Europe compte aujourd'hui entre 6 et 12 millions de membres: il n'est pas facile d'obtenir des chiffres précis parce que de nombreux Roms refusent de déclarer ouvertement leur origine ethnique en raison des préjugés profondément enracinés dans la population majoritaire. Environ 80 % des Roms d'Europe vivent dans les pays d'Europe centrale et orientale, où ils représentent parfois plus de 5 % de la population nationale.

La communauté Rom possède des langues et des traditions culturelles très diversifiées. Mais elle constitue un groupe ethnique distinct dont on retrouve les traces jusqu'aux premières vagues de migration parties de l'Inde. Les variantes dialectales de la langue Rom ont un tronc commun qui remonte à l'ancien pendjabi ou hindi. Le peuple Rom peut être subdivisé en différents groupes en fonction de son lieu de résidence ou d'origine: par exemple, les «Gitanos» espagnols, les «Manouches» français ou encore les «Cinti» allemands.

D'un bout à l'autre de l'histoire européenne, les Roms ont été victimes de rejets et de persécutions. La période la plus sombre

est celle de la terreur nazie: pendant la Seconde Guerre mondiale, 1,5 million de Roms ont trouvé la mort. Exclues depuis des siècles, de nombreux Roms vivent encore en marge de la société dans des conditions très pénibles. Ils se voient souvent refuser l'accès aux droits fondamentaux tels que le logement, l'éducation, les services sociaux et les soins de santé. Il n'est pas rare que les communautés Rom connaissent un taux de chômage de 100 %, et la ségrégation scolaire reste monnaie courante pour une majorité d'enfants Rom.

Pour en savoir plus, consultez:

Centre européen des droits des Roms: [www.errc.org](http://www.errc.org)

Bureau européen d'information sur le peuple Rom: [www.erionet.org](http://www.erionet.org)

RomNews: [www.romnews.com](http://www.romnews.com)

Le journal en ligne Patrin - Culture et histoire du peuple Rom: [www.geocities.com/Paris/5121](http://www.geocities.com/Paris/5121)

Projet «Roma Education Initiative»: [www.osi.hu/esp/reil](http://www.osi.hu/esp/reil)



## 2.2. Impliquer les partenaires sociaux

### L'employeur: un partenaire essentiel dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail



*Entretien avec Susan Scott-Parker, directrice générale de l'Employers' Forum on Disability au Royaume-Uni*

**«Notre objectif: aider les employeurs à embaucher plus facilement des personnes handicapées et à accueillir les clients handicapés.»**

*Employers' Forum on Disability* est une organisation britannique qui se consacre à la question du handicap au travail. Financé et géré par les employeurs, le Forum compte plus de 375 membres et représente des organisations qui emploient plus de 20 % de la main-d'œuvre britannique. Depuis sa création en 1986, le Forum travaille en étroite collaboration avec le gouvernement et d'autres acteurs, partageant les meilleures pratiques en vue de faciliter l'embauche de personnes handicapées et de permettre aux entreprises de servir plus facilement les clients souffrant d'un handicap mental ou physique.

Susan Scott-Parker, fondatrice et directrice générale du Forum, souligne toutefois que l'organisation n'est pas une association d'employeurs traditionnelle.

«Nos activités sont axées à la fois sur les employeurs et sur les personnes handicapées. Notre rôle est de faire le lien entre ces deux groupes dans leur intérêt mutuel. Pour être plus précis, nous encourageons les deux groupes à revoir la manière dont ils abordent la promotion de l'intégration socio-économique des personnes handicapées sur le lieu de travail en tant qu'employés et clients.

Nous nous efforçons d'éviter l'expression traditionnelle et parfois restrictive de "partenaires sociaux". Nous concevons plutôt notre rôle comme celui d'un médiateur permettant aux employeurs de se rassembler dans un forum ouvert et sûr afin de partager leurs opinions et leurs expériences. Il est de la plus haute importance que les employeurs disposent d'un cadre sûr où conduire leurs échanges. Si leur position en matière de handicap les met mal à l'aise, ils ne pourront pas nouer un véritable dialogue avec la communauté handicapée et déterminer comment rendre leur entreprise accessible et ouverte aux moins valides.»

Étant donné que le Forum a été créé bien avant la législation, il a joué un rôle déterminant dans l'adoption, en 1995, de la loi britannique en matière de discrimination fondée sur le handicap et de ses amendements ultérieurs. Lorsqu'on lui demande comment le Forum s'y prend pour garder ses membres sur la bonne voie en ce qui concerne la mise en œuvre de la

loi nationale et surtout des nouvelles règles européennes en matière de handicap qui devraient être transposées en octobre 2004, la réponse de Mme Scott-Parker est à la fois simple et efficace.

«Nous informons régulièrement nos membres non seulement des questions juridiques, mais aussi (ce qui est plus important) de ce que cela implique concrètement pour leur organisation. Notre message est le suivant: le meilleur moyen de transformer une obligation légale en un réel profit mutuel, c'est d'appliquer en permanence les meilleures pratiques. Par exemple, nous recommandons aux employeurs de traiter tous leurs employés comme s'ils étaient couverts par la législation de lutte contre la discrimination fondée sur le handicap. Les entreprises veulent aborder le handicap comme la race et le genre, par exemple.

Nous avons constitué un groupe juridique qui fournit assistance et conseils à nos membres. Il réunit des avocats spécialistes du droit du travail appartenant à d'importants cabinets de la City, au Royaume-Uni. Nous utilisons la loi pour attirer l'attention des sociétés qui se croient dispensées d'adopter la politique des meilleures pratiques. Comme le montre notre récente publication «*Promoting Change*», nous faisons appel à la loi pour inciter les employeurs à reconnaître la nécessité d'apprendre, ce principe s'appliquant à eux-mêmes et aux principaux responsables de leur entreprise. C'est le seul document de ce genre au sein de l'Union des 25.

De manière plus importante encore, nous utilisons la loi pour bien faire comprendre qu'il est dans l'intérêt des entreprises de traiter tout le monde équitablement et d'investir dans le potentiel des personnes handicapées. Notre site de recrutement en ligne en fournit un bon exemple.

Notre programme d'apprentissage électronique, financé par six grands employeurs pour un coût total de 180 000 livres sterling (environ 270 000 euros), permet à leurs 165 000 employés d'accéder à des informations sur la

loi. Il sensibilise notamment les utilisateurs au code de conduite en matière de handicap sur le lieu de travail et à la manière de collaborer avec les personnes handicapées ou d'accueillir les clients handicapés. Ainsi, ils n'appliqueront pas seulement les meilleures pratiques, ils aideront également les employés non handicapés à comprendre les principes qui sous-tendent les mesures en faveur des handicapés. Ce programme aide en outre à adopter rapidement des stratégies préventives, ce qui permet de faire des économies et de contribuer à la constitution d'une main-d'œuvre pleinement fonctionnelle (et donc rentable).»

Au cours de l'année écoulée, le Forum a également contribué à promouvoir le *Global Inclusion Benchmark*, réalisé pour la première fois en 2002. Le premier rapport complet a été publié en octobre 2003. Il examine les principales conclusions des meilleures contributions à l'échelon mondial concernant les dix principaux domaines dans lesquels les entreprises doivent faire un rapport sur le handicap. Les dix organisations les mieux classées de l'étude (qui comportait 94 questions) sont présentées dans le rapport. L'objectif était d'inscrire le handicap parmi les priorités des entreprises classiques.

«Nous tenons nos membres informés grâce à nos publications (plus de 2,5 millions en circulation à ce jour) sur la manière de créer et de renforcer une culture positive en tant qu'employeur favorisant l'intégration des personnes handicapées. Nous organisons également diverses manifestations durant toute l'année, et nous offrons à nos membres un service d'assistance téléphonique.»

Mme Scott-Parker reconnaît cependant que, malgré les efforts accomplis, il reste des lacunes. Le Forum estime qu'il revient au gouvernement d'améliorer sa propre capacité à répondre aux besoins des entreprises et d'employer des personnes handicapées. Le Forum estime en outre que les ONG doivent aider les personnes handicapées à jouer pleinement le rôle de leaders, de porte-parole et d'entrepreneurs. Les deux parties doivent considérer



l'employeur en tant qu'acteur et client principal si les personnes handicapées souhaitent réellement progresser. À ce titre, le Forum a pris des mesures positives afin d'impliquer tous les acteurs qui peuvent apporter une contribution importante pour permettre aux employeurs de créer des lieux de travail ouverts et accessibles aux personnes handicapées. Susan Scott-Parker explique: «Cette année, nous avons également lancé un projet de conseil intitulé "Tripod" et composé de représentants des ministères britanniques (ministère du commerce et de l'industrie), des principales ONG spécialisées dans le handicap et, bien sûr, des membres de notre réseau. Notre objectif est d'aider tout le monde à comprendre comment mieux impliquer et préparer les employeurs face à cette question complexe. Les thèmes dont nous discutons au sein du groupe Tripod pourront ensuite être appliqués à plusieurs réseaux importants, et

nous espérons que les critères comparatifs seront développés à l'échelon transnational.

En dernière analyse, l'avenir du Forum consistera à assurer une saine communication entre les différents acteurs, conformément à l'esprit de la législation en matière de handicap. Le Forum propose déjà un service appelé «Connect». Dans le cadre du service d'assistance téléphonique, les employés et les clients handicapés qui rencontrent un problème sont mis en contact avec le responsable au sein de l'entreprise ou de l'organisation en question. Le Forum envisage à présent de mettre en place un service de médiation sur la base des mêmes principes que l'ACAS (le service britannique de médiation industrielle).



## L'intervention des syndicats

### Le projet de la CES

Aujourd'hui, les forces de travail européennes comportent de nombreuses nationalités, origines ethniques et convictions religieuses. Afin que cette diversité soit harmonieuse et que toutes les personnes soient traitées équitablement, les syndicats doivent combattre la discrimination dans le cadre de leurs actions, y compris les conventions et négociations collectives. Dans les organisations syndicales, il convient en outre d'assurer une représentation adéquate des travailleurs allochtones ou issus des minorités ethniques afin de leur garantir participation et égalité de traitement tant sur le lieu de travail qu'au sein des organisations syndicales elles-mêmes.

La Confédération européenne des syndicats (CES) s'est vu octroyer un financement au titre du programme d'action communautaire afin de réaliser une étude approfondie à l'échelon européen et de déterminer dans

quelle mesure les problèmes de discrimination raciale ou religieuse au travail sont abordés dans le cadre des conventions et négociations collectives.

Le projet comportait deux phases, transnationale puis nationale. La première reposait sur une évaluation approfondie de la situation actuelle dans les 15 anciens États membres de l'UE. Cette évaluation a été réalisée par l'une des 13 organisations associées de la CES – une pour chaque État membre excepté pour la Grèce et le Danemark – en collaboration avec le *Labour Research Department* (LRD), un bureau d'étude indépendant établi au Royaume-Uni. Les conclusions de l'enquête ont été réunies dans un rapport intitulé «Travailleurs migrants ou issus de minorités ethniques: un défi pour les syndicats».

Un plan d'action a ensuite été élaboré avant d'être adopté en octobre 2003 par le comité exécutif de la CES. Son objectif principal était

de déterminer dans quelle mesure les membres de la CES luttent systématiquement contre la discrimination dans le cadre des conventions collectives et accroissent la représentation des minorités ethniques au sein des structures décisionnelles syndicales.

En 2004, la CES est entrée dans la seconde phase du projet. L'étude et le plan d'action au niveau européen sont terminés, et l'objectif est à présent de les traduire en actions nationales.

«Si l'on veut progresser, il faut agir à l'échelon national et, en particulier, au niveau du lieu de travail. C'est là que l'impact des

conventions collectives se fera sentir et que les démarches auront un effet réel, sous la forme de meilleures conditions de travail et d'une intégration réelle de tous les travailleurs dans les entreprises et les syndicats.»

Il est évidemment capital que tous les partenaires participent à cette phase. C'est pourquoi nous avons organisé une série de treize séminaires nationaux qui s'achèveront par un séminaire européen organisé à Bruxelles en mai 2004 et réunissant tous les partenaires. Les débats ont porté sur l'impact probable du plan d'action et des résultats de l'étude aux niveaux de l'État et du lieu de travail, ainsi que sur les éventuelles activités de suivi.

## «Pour la diversité. Contre les discriminations»: une campagne paneuropéenne aux accents nationaux

Les partenaires sociaux des plates-formes nationales ont joué un rôle essentiel pour adresser aux circonscriptions locales des messages clés parfaitement ciblés et pour programmer des initiatives nationales efficaces en vue d'informer le plus grand nombre de groupes possible des droits et obligations que leur confèrent les nouvelles réglementations.

Dans le cadre de son programme d'action de lutte contre la discrimination, la Commission européenne mène une campagne d'information paneuropéenne quinquennale intitulée «Pour la diversité. Contre les discriminations». Lancée en juin 2003, elle vise à promouvoir la lutte contre toute discrimination



*La sensibilisation peut apporter de nouvelles idées pour changer les pratiques établies.*



fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, un handicap ou l'orientation sexuelle. Au cours des deux premières années, ce sont essentiellement des activités de sensibilisation concernant la discrimination sur le lieu de travail qui ont été déployées.

La campagne tient compte des situations, des questions et des populations nationales: telle est la clé de son succès. Dès la première heure, les acteurs nationaux, représentés par des groupes de travail nationaux (GTN) constitués à cette fin, ont été pleinement impliqués dans la programmation stratégique des campagnes nationales. Ces GTN rassemblent:

- les représentants des partenaires sociaux, c'est-à-dire les associations d'employeurs et d'employés;
- les porte-parole des ONG représentant les groupes concernés par les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE;
- les représentants des ministères nationaux responsables de la transposition des directives dans le droit national.

Les GTN se réunissent au moins deux fois par an dans le but de discuter des objectifs à réaliser à l'échelon national et de déterminer les meilleures stratégies pour les atteindre grâce à des initiatives ciblées élaborées de concert avec les correspondants nationaux de MEDIA CONSULTA.

Pendant la première année de la campagne, les débats se sont axés sur les éléments essentiels des initiatives nationales et ont tenté de définir des synergies avec d'autres activités en cours portant sur les cinq motifs de discrimination visés par les directives.

En 2004, le champ thématique et géographique des discussions a été étendu. Les débats ont de plus en plus porté sur les résultats, les groupes cibles et la portée des mesures mises en œuvre. Différents groupes de

discussion réunissant les trois mêmes catégories d'acteurs ont été organisés en Lettonie, à Malte, en Pologne et en République tchèque afin de déterminer des moyens efficaces pour évaluer la situation de chaque pays.

Il convient cependant de noter que la pleine participation des acteurs nationaux est un processus progressif. Les mesures doivent d'abord être identifiées, discutées, ajustées et révisées, et le chemin est parfois long de l'idée initiale à la mesure finalement mise en œuvre.

D'un autre côté, la participation des acteurs nationaux a déjà porté ses fruits. Ces derniers s'identifient largement aux initiatives ainsi développées, dont ils se sentent en partie responsables.

Les campagnes nationales qui en découlent sont aussi variées que les pays d'Europe où elles ont lieu: elles sont en effet axées sur divers thèmes et mesures propres à chaque État membre. Certaines visent avant tout à sensibiliser le grand public, tandis que d'autres recourent à des séminaires d'information davantage ciblés. Si certains pays ont rejeté l'idée d'une campagne publicitaire visant à diffuser plus largement des informations concrètes, d'autres, par contre, mobilisent toutes leurs ressources disponibles à cette fin. Toutes ces décisions s'appuient sur les approches stratégiques définies par les GTN.

## 2.3. Réunir tous les acteurs: le rôle des autorités publiques

**La planification concertée permettra de rassembler tous les acteurs en vue d'une mise en œuvre efficace des directives dans les États membres.**

Si elle reste une mesure isolée, la législation n'est jamais efficace. Il faut impérativement pouvoir compter sur la collaboration concertée de tous les acteurs pouvant contribuer à une meilleure compréhension des besoins de la population nationale et par conséquent à une mise en œuvre plus efficace. L'article 10 (Diffusion de l'information) de la directive «Égalité raciale» stipule: «Les États membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous les moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.»

Les autorités publiques des 25 pays de l'Union européenne élargie occupent une position idéale pour coordonner avec succès la participation fructueuse des différents acteurs à ce processus de mise en œuvre.

Elles sont les mieux placées pour développer des politiques visant à promouvoir et diffuser les valeurs et pratiques sous-tendant la lutte contre la discrimination et pour accentuer la dimension européenne de cette démarche. De même, elles sont immanquablement au centre d'un réseau complexe de relations qui comprend différents organes et agences gouvernementaux, la société civile et les partenaires sociaux.

Avec la campagne d'information quinquennale «Pour la diversité. Contre les discrimina-

tions», le programme d'action a déjà prouvé l'importance qu'il attache à la sensibilisation de la population à l'existence des nouvelles règles ainsi qu'aux droits et obligations qu'elles confèrent à chacun.

Mais pour changer les attitudes, le temps et les ressources humaines et financières sont essentiels. La Communauté européenne a tenu compte de cette donnée et elle a débloqué 2 300 000 euros afin de soutenir les autorités nationales dans l'organisation de séminaires et d'autres activités de sensibilisation ciblant les responsables politiques, les juristes et le grand public.

Concrètement, avec une enveloppe maximale de 100 000 euros par État membre pour 2004, la Communauté espère encourager la participation active et l'échange de vues entre les différents secteurs. L'organisation de «journées nationales sur le thème de la diversité», de conférences et de séminaires devrait aider à franchir le pas qui mène de la politique théorique à l'action concrète.

Il est néanmoins évident que les activités de sensibilisation opèrent à plusieurs niveaux et requièrent différentes approches en fonction de chaque groupe cible.

Tous conviennent que les principes fondamentaux exposés dans les directives communautaires constituent avant tout un ensemble commun de lignes directrices qui devront être adaptées aux situations et traditions nationales afin d'être mises en œuvre. Ce qui importe au plus haut degré, c'est que les attitudes fondamentales changent: aussi devons-nous adopter une approche préventive plutôt que réactive dans le cadre du dialogue avec les principaux acteurs.





Il est vrai que les organismes publics des 25 pays de l'Union possèdent des passés différents avec leurs réseaux «triumviraux». Ils se sont également attelés à la promotion des valeurs inscrites dans les directives avec divers degrés d'intensité. Certains États membres ont choisi d'appliquer les prescriptions minimales définies dans les deux directives. Le Royaume-Uni, qui possède une vaste expérience en matière d'inégalité, n'a pas seulement transposé la législation européenne dans son droit national, il a également revu son approche générale des questions d'égalité. Concrètement, le Royaume-Uni est allé beaucoup plus loin en inscrivant la promotion de l'égalité au centre de sa plate-forme de réflexion rassemblant les organes gouvernementaux et au centre de ses relations avec la société civile.

La décision britannique d'imposer cette mission positive à tous les organismes publics du pays repose sur l'idée que la discrimination sociale s'étend bien au-delà des manifesta-

tions individuelles de préjugés raciaux. En conséquence, l'objectif n'est plus seulement de dédommager les victimes, mais également de réorganiser les institutions pour que ces plaintes n'aient plus de raison d'être. Bien que la directive «Égalité raciale» n'impose pas expressément l'adoption de mesures positives, la législation britannique stipule qu'il est interdit aux organismes publics d'opérer une discrimination dans le cadre de leurs fonctions. Concrètement, les autorités publiques du Royaume-Uni ne peuvent dès lors se contenter de s'abstenir de toute discrimination: elles doivent promouvoir activement l'égalité raciale.

C'est non seulement la planification concertée, mais aussi la diffusion étendue de l'information dans tous les secteurs, qui permettront de mettre en œuvre efficacement les directives. La balle est dans le camp des autorités publiques. Il leur appartient d'utiliser au mieux l'expérience de chacune d'entre elles avant de faire appel à tous les acteurs concernés.

## La loi sur les relations raciales et l'obligation de promouvoir l'égalité: les autorités publiques britanniques montrent l'exemple

La loi britannique de 1976 sur les relations raciales constitue certes un acte législatif décisif, mais elle comportait diverses lacunes à l'égard des fonctions publiques. En octobre 1999, le gouvernement a publié une déclaration sur l'égalité par laquelle il s'engageait à éradiquer la discrimination, à lever les obstacles et améliorer la situation des groupes désavantagés et faisant l'objet de discriminations dans l'emploi, la vie publique et les services publics en Grande-Bretagne.

Selon la déclaration, «les organismes publics doivent prendre l'initiative de la promotion de l'égalité des chances afin de garantir l'ab-

sence de procédure ou pratique discriminatoire dans les institutions et les services publics, et ils doivent améliorer la situation des groupes désavantagés en tant qu'employés et qu'usagers des services publics.»

Fidèle à son engagement, en 2000, le gouvernement a adopté une nouvelle loi amendant et étendant la loi de 1976 sur les relations raciales aux fonctions publiques qui n'étaient pas encore couvertes, comme la police. Le nouveau texte a représenté une avancée majeure dans les efforts menés par le gouvernement pour que le secteur public prenne la tête de la lutte contre les inégalités.

L'amendement a également imprimé un nouvel élan à la loi de 1976 en obligeant les autorités publiques à promouvoir l'égalité raciale. Cette action positive s'écarte des lois antidiscrimination traditionnelles en ce sens qu'elle vise à instaurer des mesures de promotion de l'égalité plutôt qu'à répondre aux plaintes de victimes individuelles.

Elle vise en outre à garantir que les autorités publiques offrent des services équitables et accessibles et renforcent l'égalité des chances dans l'emploi. Elle impose aux autorités publiques l'obligation générale:

- de contribuer à l'élimination des discriminations illégales;
- de promouvoir l'égalité des chances; et
- d'encourager de bonnes relations entre les personnes d'origines ethniques différentes dans le cadre de leurs fonctions.

Outre cette obligation générale, les autorités publiques sont également tenues par des contraintes dites spécifiques et relatives à l'emploi. Les contraintes spécifiques s'adressent aux autorités chargées d'assurer des services publics majeurs. Celles-ci sont tenues:

- d'élaborer et de publier un programme d'égalité raciale;
- de définir les fonctions et politiques concernées en vue de satisfaire à l'obligation générale, et
- de prendre les mesures qui contribueront à réaliser l'objectif dans le cadre politique et la prestation de services.

Lorsqu'un organisme public est soumis à ces obligations générales, il doit mettre en œuvre les plans nécessaires avant la fin du mois de mai de l'année suivante.

Les autorités publiques soumises à l'obligation «emploi» sont tenues d'évaluer, en fonc-

tion des groupes ethniques, leur personnel existant et les candidats à un emploi, une promotion ou une formation, et de publier les résultats chaque année. En outre, les autorités publiques employant plus de 150 personnes à temps plein doivent contrôler les différends, les mesures disciplinaires, l'évaluation des performances, les formations et les licenciements.

La liste des organismes soumis à l'obligation de promouvoir l'égalité raciale est examinée et actualisée chaque année.



*Au Royaume-Uni, l'obligation de promouvoir l'égalité étouffe les foyers d'incendie avant qu'ils ne s'enflamment.*

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning  
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

<p><b>BELGIQUE/BELGIË</b></p> <p><b>Jean De Lannoy</b>                  Avenue du Roi 202/Koningslaan 202                  B-1190 Bruxelles/Brussel                  Tél. (32-2) 538 43 08                  Fax (32-2) 538 08 41                  E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be                  URL: <a href="http://www.jean-de-lannoy.be">http://www.jean-de-lannoy.be</a></p> <p><b>La librairie européenne/                  De Europese Boekhandel</b>                  Rue de la Loi 244/Weststraat 244                  B-1040 Bruxelles/Brussel                  Tél. (32-2) 295 26 39                  Fax (32-2) 735 08 60                  E-mail: mail@libeurop.be                  URL: <a href="http://www.libeurop.be">http://www.libeurop.be</a></p> <p><b>Moniteur belge/Belgisch Staatsblad</b>                  Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42                  B-1000 Bruxelles/Brussel                  Tél. (32-2) 552 22 11                  Fax (32-2) 511 01 84                  E-mail: eusales@just.fgov.be</p>	<p><b>NEDERLAND</b></p> <p><b>SDU Servicecentrum Uitgevers</b>                  Christoffel Plantijnstraat 2                  Postbus 20014                  2500 EA Den Haag                  Tel. (31-70) 378 98 80                  Fax (31-70) 378 97 83                  E-mail: sdu@sdu.nl                  URL: <a href="http://www.sdu.nl">http://www.sdu.nl</a></p> <p><b>PORTUGAL</b></p> <p><b>Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª</b>                  Grupo Bertrand, SA                  Rua das Terras dos Vales, 4-A                  Apartado 60037                  P-2700 Amadora                  Tel. (351) 214 95 87 87                  Fax (351) 214 96 02 55                  E-mail: dlb@ip.pt</p> <p><b>Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA</b>                  Sector de Publicações Oficiais                  Rua da Escola Politécnica, 135                  P-1250-100 Lisboa Codex                  Tel. (351) 213 94 57 00                  Fax (351) 213 94 57 50                  E-mail: spoce@incm.pt                  URL: <a href="http://www.incm.pt">http://www.incm.pt</a></p>	<p><b>HRVATSKA</b></p> <p><b>Mediatrade Ltd</b>                  Pavla Hatzia 1                  HR-10000 Zagreb                  Tel. (385-1) 481 94 11                  Fax (385-1) 481 94 11</p> <p><b>MAGYARORSZÁG</b></p> <p><b>Euro Info Service</b>                  Szt. István krt.12                  II/emelet 1/A                  PO Box 1039                  H-1137 Budapest                  Tel. (36-1) 329 21 70                  Fax (36-1) 349 20 53                  E-mail: euroinfo@euroinfo.hu                  URL: <a href="http://www.euroinfo.hu">http://www.euroinfo.hu</a></p> <p><b>MALTA</b></p> <p><b>Miller Distributors Ltd</b>                  Malta International Airport                  PO Box 25                  Luqa LQA 05                  Tel. (356) 66 44 88                  Fax (356) 67 67 99                  E-mail: gwirth@usa.net</p>	<p><b>CANADA</b></p> <p><b>Les éditions La Liberté Inc.</b>                  3020, chemin Sainte-Foy                  Sainte-Foy, Québec G1X 3V6                  Tel. (1-418) 658 37 63                  Fax (1-800) 567 54 49                  E-mail: liberte@mediom.qc.ca</p> <p><b>Renouf Publishing Co. Ltd</b>                  5369 Chemin Canotek Road, Unit 1                  Ottawa, Ontario K1J 9J3                  Tel. (1-613) 745 26 65                  Fax (1-613) 745 76 60                  E-mail: order.dept@renoufbooks.com                  URL: <a href="http://www.renoufbooks.com">http://www.renoufbooks.com</a></p> <p><b>EGYPT</b></p> <p><b>The Middle East Observer</b>                  41 Sherif Street                  Cairo                  Tel. (20-2) 392 69 19                  Fax (20-2) 393 97 32                  E-mail: inquiry@meobserver.com                  URL: <a href="http://www.meobserver.com">http://www.meobserver.com</a></p> <p><b>MALAYSIA</b></p> <p><b>EBIC Malaysia</b>                  Suite 45.02, Level 45                  Plaza MBF (Letter Box 45)                  8 Jalan Yap Kwan Seng                  50450 Kuala Lumpur                  Tel. (60-3) 21 62 92 98                  Fax (60-3) 21 62 61 98                  E-mail: ebic@um.net.my</p>
<p><b>DANMARK</b></p> <p><b>J. H. Schultz Information A/S</b>                  Herstedvang 12                  DK-2620 Albertslund                  Tlf. (45) 43 63 23 00                  Fax (45) 43 63 19 69                  E-mail: schultz@schultz.dk                  URL: <a href="http://www.schultz.dk">http://www.schultz.dk</a></p>	<p><b>SUOMI/FINLAND</b></p> <p><b>Akateeminen Kirjakauppa/                  Akademiska Bokhandeln</b>                  Keskuskatu 1/Centralgatan 1                  PL/PB 128                  FIN-00101 Helsinki/Helsingfors                  P./fn (358-9) 121 44 18                  F./fax (358-9) 121 44 35                  Sähköposti: sps@akateeminen.com                  URL: <a href="http://www.akateeminen.com">http://www.akateeminen.com</a></p>	<p><b>NORGE</b></p> <p><b>Swets Blackwell AS</b>                  Hans Nielsen Hauges gt. 39                  Boks 4901 Nydalen                  N-0423 Oslo                  Tel. (47) 23 40 00 00                  Fax (47) 23 40 00 01                  E-mail: info@no.swetsblackwell.com                  URL: <a href="http://www.swetsblackwell.com.no">http://www.swetsblackwell.com.no</a></p> <p><b>POLSKA</b></p> <p><b>Ars Polona</b>                  Krakowskie Przedmiescie 7                  Skr. pocztowa 1001                  PL-00-950 Warszawa                  Tel. (48-22) 626 12 01                  Fax (48-22) 626 62 40                  E-mail: books119@arspolona.com.pl</p>	<p><b>MEXICO</b></p> <p><b>Mundi Prensa México, SA de CV</b>                  Río Pánuco, 141                  Colonia Cuauhtémoc                  MX-06500 México, DF                  Tel. (52-5) 533 56 58                  Fax (52-5) 514 67 99                  E-mail: 101545.2361@compuserve.com</p>
<p><b>DEUTSCHLAND</b></p> <p><b>Bundesanzeiger Verlag GmbH</b>                  Vertriebsabteilung                  Amsterdamer Straße 192                  D-50735 Köln                  Tel. (49-221) 97 66 80                  Fax (49-221) 97 66 82 78                  E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de                  URL: <a href="http://www.bundesanzeiger.de">http://www.bundesanzeiger.de</a></p>	<p><b>SVERIGE</b></p> <p><b>BTJ AB</b>                  Traktorvägen 11-13                  S-221 82 Lund                  Tlf. (46-46) 18 00 00                  Fax (46-46) 30 79 47                  E-post: btjeu-pub@btj.se                  URL: <a href="http://www.btj.se">http://www.btj.se</a></p>	<p><b>ROMÂNIA</b></p> <p><b>Euromedia</b>                  Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1                  RO-70184 Bucuresti                  Tel. (40-1) 315 44 03                  Fax (40-1) 312 96 46                  E-mail: euromedia@mailcity.com</p>	<p><b>SOUTH AFRICA</b></p> <p><b>Eurochamber of Commerce in South Africa</b>                  PO Box 781738                  2146 Sandton                  Tel. (27-11) 884 39 52                  Fax (27-11) 883 55 73                  E-mail: info@eurochamber.co.za</p>
<p><b>ΕΛΛΑΔΑ/GREECE</b></p> <p><b>G. C. Eleftheroudakis SA</b>                  International Bookstore                  Panepistimiou 17                  GR-10564 Athina                  Tel. (30-1) 331 41 80/112/3/4/5                  Fax (30-1) 325 84 99                  E-mail: elebooks@netor.gr                  URL: <a href="http://www.hellasnet.gr">http://www.hellasnet.gr</a></p>	<p><b>UNITED KINGDOM</b></p> <p><b>The Stationery Office Ltd</b>                  Customer Services                  PO Box 29                  Norwich NR3 1GN                  Tel. (44) 870 60 05-522                  Fax (44) 870 60 05-533                  E-mail: book.orders@theso.co.uk                  URL: <a href="http://www.isoofficial.net">http://www.isoofficial.net</a></p>	<p><b>SLOVAKIA</b></p> <p><b>Centrum VTI SR</b>                  Nám. Slobody, 19                  SK-61223 Bratislava                  Tel. (421-7) 54 41 83 64                  Fax (421-7) 54 41 83 64                  E-mail: europ@ttb1.sltk.stuba.sk                  URL: <a href="http://www.sltk.stuba.sk">http://www.sltk.stuba.sk</a></p>	<p><b>SOUTH KOREA</b></p> <p><b>The European Union Chamber of                  Commerce in Korea</b>                  5th Fl, The Shilla Hotel                  202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku                  Seoul 100-392                  Tel. (82-2) 22 53-5631/4                  Fax (82-2) 22 53-5635/6                  E-mail: euock@euock.org                  URL: <a href="http://www.euock.org">http://www.euock.org</a></p>
<p><b>ESPAÑA</b></p> <p><b>Boletín Oficial del Estado</b>                  Trafalgar, 27                  E-28071 Madrid                  Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)                  913 84 17 15 (suscripción)                  Fax (34) 915 38 21 21 (libros),                  913 84 17 14 (suscripción)                  E-mail: clientes@com.boe.es                  URL: <a href="http://www.boe.es">http://www.boe.es</a></p>	<p><b>SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA</b></p> <p><b>Euro Info Center Schweiz</b>                  c/o OSEC Business Network Switzerland                  Stampfenbachstraße 95                  PF 492                  CH-8035 Zürich                  Tel. (41-1) 365 53 15                  Fax (41-1) 365 54 11                  E-mail: eics@osec.ch/eics                  URL: <a href="http://www.osec.ch/eics">http://www.osec.ch/eics</a></p>	<p><b>TÜRKIYE</b></p> <p><b>Dünya Infotel AS</b>                  100, Yil Mahallesi 34440                  TR-80050 Bagcilar-Istanbul                  Tel. (90-212) 629 46 89                  Fax (90-212) 629 46 27                  E-mail: aktuel.info@dunya.com</p>	<p><b>SRI LANKA</b></p> <p><b>EBIC Sri Lanka</b>                  Trans Asia Hotel                  115 Sri Chittampalam                  A. Gardner Mawatha                  Colombo 2                  Tel. (94-1) 074 71 50 78                  Fax (94-1) 44 87 79                  E-mail: ebicsl@slnet.lk</p>
<p><b>FRANCE</b></p> <p><b>Journal officiel</b>                  Service des publications des CE                  26, rue Desaix                  F-75727 Paris Cedex 15                  Tel. (33) 140 58 77 31                  Fax (33) 140 58 77 00                  E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr                  URL: <a href="http://www.journal-officiel.gouv.fr">http://www.journal-officiel.gouv.fr</a></p>	<p><b>BÄLGARIJA</b></p> <p><b>Euopress Euromedia Ltd</b>                  59, Blvd Vitosha                  BG-1000 Sofia                  Tel. (359-2) 980 37 66                  Fax (359-2) 980 42 30                  E-mail: Milena@mboc.cit.bg                  URL: <a href="http://www.euopress.bg">http://www.euopress.bg</a></p>	<p><b>ARGENTINA</b></p> <p><b>World Publications SA</b>                  Av. Cordoba 1877                  C1120 AAA Buenos Aires                  Tel. (54-11) 48 15 81 56                  Fax (54-11) 48 15 81 56                  E-mail: wpbooks@infovia.com.ar                  URL: <a href="http://www.wpbooks.com.ar">http://www.wpbooks.com.ar</a></p>	<p><b>TAI-WAN</b></p> <p><b>Tycoon Information Inc</b>                  PO Box 81-466                  105 Taipei                  Tel. (886-2) 87 12 88 86                  Fax (886-2) 87 12 47 47                  E-mail: euitupe@ms21.hinet.net</p>
<p><b>IRELAND</b></p> <p><b>Alan Hanna's Bookshop</b>                  270 Lower Rathmines Road                  Dublin 6                  Tel. (353-1) 496 73 98                  Fax (353-1) 496 02 28                  E-mail: hanna@iol.ie</p>	<p><b>CYPRUS</b></p> <p><b>Cyprus Chamber of Commerce and Industry</b>                  PO Box 21455                  CY-1508 Nicosia                  Tel. (357-2) 88 97 52                  Fax (357-2) 66 10 44                  E-mail: demetrap@ccci.org.cy</p>	<p><b>AUSTRALIA</b></p> <p><b>Hunter Publications</b>                  PO Box 404                  Abbotsford, Victoria 3067                  Tel. (61-3) 94 17 53 61                  Fax (61-3) 94 19 71 54                  E-mail: jpdavies@ozemail.com.au</p>	<p><b>UNITED STATES OF AMERICA</b></p> <p><b>Bernan Associates</b>                  4611-F Assembly Drive                  Lanham MD 20706-4391                  Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)                  Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)                  E-mail: query@bernan.com                  URL: <a href="http://www.bernan.com">http://www.bernan.com</a></p>
<p><b>LUXEMBOURG</b></p> <p><b>Messagerie du livre SARL</b>                  5, rue Raiffeisen                  L-2411 Luxembourg                  Tél. (352) 40 10 20                  Fax (352) 49 06 61                  E-mail: mail@mdl.lu                  URL: <a href="http://www.mdl.lu">http://www.mdl.lu</a></p>	<p><b>EESTI</b></p> <p><b>Eesti Kaubandus-Tööstuskoda</b>                  (Estonian Chamber of Commerce and Industry)                  Toom-Kooli 17                  EE-10130 Tallinn                  Tel. (372) 646 02 44                  Fax (372) 646 02 45                  E-mail: info@koda.ee</p>	<p><b>BRESIL</b></p> <p><b>Livraria Camões</b>                  Rua Bittencourt da Silva, 12 C                  CEP                  20043-900 Rio de Janeiro                  Tel. (55-21) 262 47 76                  Fax (55-21) 262 47 76                  E-mail: livraria.camoes@incm.com.br                  URL: <a href="http://www.inc.com.br">http://www.inc.com.br</a></p>	<p><b>ANDERE LÄNDER                  OTHER COUNTRIES                  AUTRES PAYS</b></p> <p><b>Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer                  Wahl/Please contact the sales office of                  your choice/Veuillez vous adresser au                  bureau de vente de votre choix</b></p> <p>Office for Official Publications of the European                  Communities                  2, rue Mercier                  L-2985 Luxembourg                  Tel. (352) 29 29-42455                  Fax (352) 29 29-42758                  E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int                  URL: <a href="http://publications.eu.int">publications.eu.int</a></p>

Pour la diversité



Contre les discriminations

Cette brochure thématique est publiée dans le cadre du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006). Ce programme a été mis en place par la Direction générale de l'emploi et des affaires sociales de la Commission européenne en vue d'apporter un soutien pragmatique à la mise en œuvre efficace des deux directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000), émanant de l'article 13 du traité d'Amsterdam. Le programme, d'une durée de six ans, s'adresse essentiellement à tous les intervenants susceptibles d'exercer une influence sur l'élaboration de législations et de politiques anti-discriminatoires appropriées et efficaces, et ce dans les 25 pays de l'Union européenne, les pays membres de l'AELE et les pays candidats à l'UE.

Le programme d'action a trois objectifs principaux:

1. Améliorer la compréhension des questions relatives à la discrimination.
2. Développer la capacité à aborder la discrimination efficacement.
3. Promouvoir les valeurs sous-tendant la lutte contre la discrimination.

Les activités financées dans le cadre de ce programme concernent l'analyse et l'évaluation, l'élaboration et la sensibilisation aux moyens de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La discrimination sexuelle est couverte par des instruments législatifs distincts. Pour en savoir plus sur les politiques, la législation et les activités communautaires en matière de discrimination sexuelle, veuillez contacter la direction «Égalité entre femmes et hommes» de la DG Emploi et Affaires sociales.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_oppl/index\\_fr.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_oppl/index_fr.html)