

Pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité

Résumé



La présente publication bénéficie du soutien du programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'ils sont énoncés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 dans ces domaines.

Le programme, qui se déroule sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. Dès lors, il contribue:

- à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d'activité qui lui sont propres ;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur l'application de la législation et des politiques de l'UE dans ces mêmes domaines ;
- à promouvoir le transfert de politiques, l'échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union, et
- à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter:

<http://ec.europa.eu/progress>

Pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité

Etude européenne sur les pratiques innovantes et importantes des syndicats pour lutter contre la discrimination et pour la promotion de la diversité

Résumé

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances

Unité G4

Manuscrit terminé en mai 2010

La présente publication a été financée par et préparée pour la Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, dans le cadre d'un contrat géré par Working Lives Research Institute — London Metropolitan University (Étude sur les pratiques syndicales dans la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité - VC/2008/295). Son contenu ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position de la Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances. Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui serait faite des informations contenues dans cette publication.



**Working Lives Research Institute
London Metropolitan University**

31 Jewry Street, London EC3N 2EY, Royaume-Uni

Tél. +44 2073203042

Fax +44 2073203032

Courriel: s.mckay@londonmet.ac.uk

s.jefferys@londonmet.ac.uk

Internet: <http://www.londonmet.ac.uk>

<http://www.workinglives.org>

© Photo de couverture: Fotolia

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

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

Un numéro unique gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

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

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

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

ISBN 978-92-79-16257-2

doi:10.2767/88496

© Union européenne, 2010

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

Avant-propos

Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne donne un mandat clair à l'Union européenne pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle lors de la définition et de la mise en œuvre de ses politiques, y compris l'emploi.



L'inclusion de la charte des droits fondamentaux dans le traité et la directive 2000/78/CE interdisant la discrimination dans l'emploi renforcent notre mission à traduire cet engagement en réalité au sein de nos environnements de travail.

Nous sommes néanmoins tous conscients que la discrimination existe encore à tous les niveaux de l'emploi: des procédures de recrutement à la rémunération en passant par la progression de carrière, ce qui est particulièrement sensible en période de crise économique.

Les syndicats jouent un rôle clé dans la lutte contre la discrimination grâce à une variété d'actions et d'outils. Ceux-ci comprennent la négociation avec les employeurs pour assurer que la discrimination sur le lieu de travail soit éliminée et que l'égalité des chances soit promue, le soutien aux victimes et la surveillance de la discrimination sur le lieu de travail.

C'est pourquoi la Commission a lancé cette étude, qui fournit une cartographie structurée des initiatives les plus significatives et/ou innovatrices prises par les syndicats dans la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité. Je remercie vivement les organisations syndicales européennes, nationales et locales pour leur contribution décisive à ce travail.

Les 130 initiatives classées comme particulièrement innovatrices ou significatives couvrent tous les motifs de discrimination, y compris des domaines sensibles, tels que la discrimination en raison de l'orientation sexuelle. Elles concernent la formation, la collaboration avec les employeurs, l'adaptation des structures syndicales et la coopération avec les organisations non gouvernementales.

En tant que vice-présidente de la Commission européenne, chargée de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté, j'accueille avec un vif intérêt cette étude, dont la large diffusion nourrira de manière significative le débat sur l'égalité et la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail.



Viviane Reding

Vice-présidente de la Commission européenne,
en charge de la Justice, des Droits fondamentaux et de la Citoyenneté

Table des matières

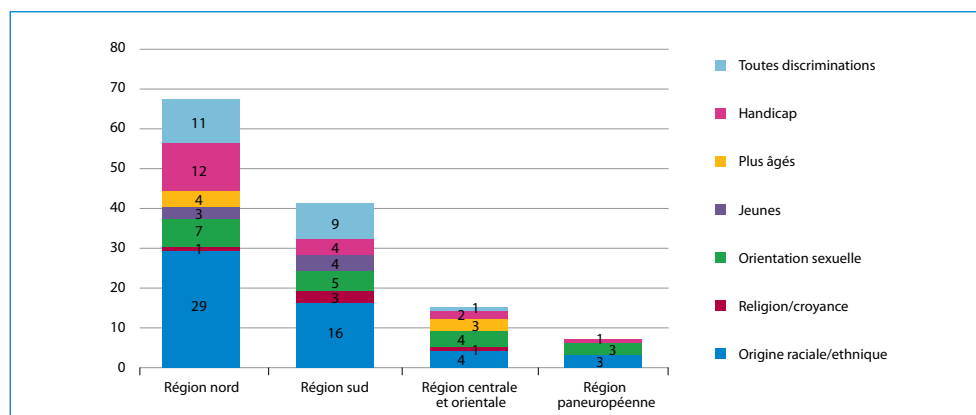
Avant-propos	3
1. Cartographie	6
2. Six principaux constats	7
3. Études de cas de bonnes pratiques	10
4. Principales suggestions d'action	14

1. Cartographie

La présente publication a pour but de mettre en exergue les principaux enseignements ressortant de l'étude couvrant 34 pays, entreprise par le Working Lives Research Institute (WLRI) de la London Metropolitan University et commanditée par la Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances. À l'occasion de cette étude, dont l'objectif était d'établir une cartographie des pratiques syndicales en matière de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité, 130 initiatives ont été identifiées comme étant de bonnes pratiques. Un groupe de pilotage de projet (Project Steering Group ou PSG) ⁽¹⁾ a dirigé l'étude jusqu'à son aboutissement. Sur ces 130 initiatives, le PSG en a sélectionné 15 qui ont fait l'objet d'études de cas approfondies.

Les données les plus pertinentes ont été identifiées à travers des entretiens avec des représentants syndicaux des 34 pays. Complétée par une étude documentaire et d'autres éléments, l'étude a identifié ces initiatives, classées comme significatives ou innovantes, couvrant cinq formes de discrimination: origine raciale et ethnique, orientation sexuelle, religion ou croyance, âge (jeunes ou personnes âgées) et handicap ⁽²⁾. Le tableau ci-dessous décrit la répartition des 130 initiatives.

Graphique 1 — Formes de discrimination par zones géographiques ⁽³⁾



⁽¹⁾ Cette étude a été dirigée par un groupe pilote, qui inclut le WLRI, la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et les représentants syndicaux de la Confédération européenne des syndicats (CES), le Comité syndical européen pour l'éducation (CSEE), la Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU), les Cadres européens (CEC) et le Conseil des cadres et des professions libérales (Eurocadres).

⁽²⁾ Au niveau européen, le cadre juridique adopté sur la base de l'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) comprend la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. En outre, la directive 2000/78/CE définit un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail sur la base de la religion ou de la croyance, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle.

⁽³⁾ Dans le cadre de la présente étude, les pays du nord de l'Europe sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Islande, le Liechtenstein, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède. Les pays du sud de l'Europe sont Chypre, l'Espagne, la Grèce, l'Italie, Malte et le Portugal; les pays d'Europe centrale et orientale (PECO) sont l'ancienne République yougoslave de Macédoine, la Bulgarie, la Croatie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie, la Serbie, la Slovaquie, la Slovénie et la Turquie.

Un séminaire s'est tenu à Madrid le 22 mars 2010 avec plus de 60 participants pour discuter des présentations sur 15 initiatives représentant des bonnes pratiques contre la discrimination. Les participants ont débattu de la façon dont les syndicats pourraient continuer à déployer des initiatives efficaces et pérennes aux niveaux des États membres et de l'UE, afin de combattre la discrimination, en considérant les difficultés rencontrées et la manière de surmonter les obstacles.

Les débats ont porté sur quatre thèmes, des sessions particulières leur étant consacrées:

- les pratiques syndicales pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination;
- la formation syndicale pour promouvoir l'égalité;
- le dialogue social et les pratiques sur le lieu du travail pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination;
- le travail avec les organisations non gouvernementales (ONG) contre la discrimination.

Ces quatre thèmes ont également servi de cadre à la première publication qui offre une présentation complète des résultats de cette étude.

2. Six principaux constats

L'étude a démontré que les syndicats, à tous les niveaux en Europe, ont su lancer des initiatives pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité et que les initiatives dites innovantes ou significatives ne sont pas toujours limitées à une zone géographique ou à une forme de discrimination.

Premier constat

La majorité des initiatives concernent la discrimination liée à la race et à l'origine ethnique, suivie des discriminations liées aux différences d'âge, à l'orientation sexuelle, au handicap et à la religion ou à la croyance. Ces initiatives s'attaquent à des cas de discrimination enracinés de longue date mais se concentrent aussi sur de nouvelles formes d'intervention, en collaborant avec les employeurs et les organisations de la société civile pour promouvoir l'égalité au travail et au-delà.

Concernant la discrimination d'origine raciale ou ethnique, certains syndicats insistent plus sur les changements structurels nécessaires pour accueillir ou encourager la participation des minorités ethniques, comme la mise en place de comités permanents sur l'origine raciale/ethnique, de structures spéciales ou de formations ciblées.

- Les syndicats ont par exemple pour stratégie d'établir des partenariats avec les employeurs, les organisations de la collectivité ou d'autres ONG, ce qui leur permet d'engager un dialogue avec des communautés plus larges et d'apprendre les uns des autres.
- Certaines stratégies ont également cherché à supprimer les barrières entre les travailleurs locaux et ceux des minorités ethniques dans l'espoir d'assurer l'égalité des chances et de traitement sur le lieu de travail, par exemple par la mise en place d'accords de congés annuels qui reconnaissent la diversité des effectifs de l'entreprise et leurs besoins différents.

Deuxième constat

Il existe un certain nombre d'exemples de **dialogue social** sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre syndicats et employeurs. Ces initiatives ont généralement donné lieu à des accords qui, dans certains cas, se sont inscrits dans une stratégie plus large sur la diversité.

- On compte toute une variété d'initiatives offrant des solutions pour améliorer la situation d'un groupe défavorisé, par exemple par la mise à disposition de formations sur des compétences, l'accès à des emplois pour des travailleurs de minorités ethniques ou LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels) et des conventions collectives cherchant à éliminer tous les critères susceptibles d'avoir un impact discriminatoire tels que les limites d'âge ou d'autres critères associés à l'âge.
- Les syndicats tendent à privilégier un rôle accru des partenaires sociaux dans la résolution des questions d'égalité, en particulier dans le contexte des petites et moyennes entreprises.

Troisième constat

Un certain nombre de syndicats **modifient leurs structures** pour mieux prendre en compte les programmes d'action sur l'égalité. Parmi ces initiatives, on pourra citer:

- l'adaptation des structures internes en mettant sur pied des bureaux — ou services de l'égalité; la nomination de responsables spécifiquement chargés des questions de discrimination;
- la promotion de groupes ad hoc; des mesures encourageant les membres de groupes plus vulnérables à postuler à des postes de responsables syndicaux; la réservation d'un quota de sièges au sein des instances dirigeantes du syndicat.

Quatrième constat

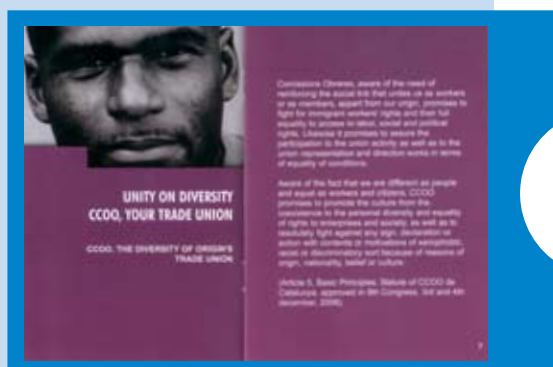
De nombreux syndicats ont **coopéré de manière efficace avec des ONG**, en particulier pour l'application ou l'introduction de nouveaux droits au niveau national et/ou européen, et ces organisations rapportent qu'elles ont pu contribuer à ces initiatives par la richesse de leur expertise dans telle ou telle forme de discrimination et mettre en contact les syndicats avec des communautés plus larges. Les organisations syndicales travaillent le plus souvent de concert avec les ONG pour des campagnes spécifiques, par exemple contre le racisme et la xénophobie ou pour soutenir les droits des personnes LGBT.

- Les syndicats ont mis en place ou apporté un soutien à des formes de coopération étroite avec des ONG indépendantes, par exemple en participant à des événements organisés par des ONG comme Pride ou en s'associant à des campagnes pour les droits des personnes handicapées ou contre le racisme et la xénophobie.

Cinquième constat

Les syndicats reconnaissent l'importance de la **formation** qui les aide à mieux élaborer des stratégies efficaces de lutte contre la discrimination. On citera par exemple:

- l'amélioration de leurs politiques syndicales antidiscrimination pour éduquer leurs membres et dans certains cas même un public plus large;
- la recherche accrue de nouveaux moyens pour former leurs militants et les permanents syndicaux, par exemple en réalisant des documents de formation en différentes langues ou en ciblant certaines formations pour les membres d'un groupe défavorisé particulier.



Un tract publié par le syndicat espagnol CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) propose à ses membres une formation à la diversité.

Sixième constat

Un nombre croissant de syndicats **travaillent sur les questions liées aux personnes LGBT**, souvent par le truchement de partenariats avec des ONG. Parmi ces initiatives, on peut citer:

- la coorganisation de conférences, la participation à des événements LGBT, y compris des manifestations et des événements sportifs, des publications conjointes et des efforts conjoints de lobbying en faveur de changements dans la législation;
- des campagnes de sensibilisation chez leurs adhérents;
- la modification des structures pour encourager l'accès de membres LGBT aux instances décisionnelles du syndicat, par exemple en favorisant la formation de groupes LGBT au sein du syndicat.

3. Études de cas de bonnes pratiques

Quinze études de cas ont été réalisées dans le cadre de cette enquête. Cinq d'entre elles ont été choisies pour figurer dans la présente publication ⁽⁴⁾. Chacun des quatre thèmes est donc couvert par une étude de cas, et la cinquième étude est consacrée à un audit des initiatives.

- La première étude de cas concerne l'Autriche et s'intéresse à une initiative de long terme qui s'est développée au fil des années et a gagné en maturité.
- La deuxième, pour l'Islande, présente une initiative récente. Elle a été choisie en raison de la manière dont le syndicat a mené sa campagne pour l'égalité des droits au travail et modifié ses structures et méthodes de travail pour intégrer la diversité et constituer des alliances entre travailleurs d'origines ethniques différentes.
- La troisième étude de cas, identifiée en Italie, traite de l'engagement d'un syndicat aux côtés d'ONG. Nous y découvrons la façon dont les syndicats peuvent tirer profit d'un travail en partenariat, qu'il s'agisse de formes de discrimination nouvelles ou plus enracinées.
- La quatrième étude de cas concerne la Lituanie et évoque la manière dont les syndicats peuvent s'engager à bon escient sur des questions relatives aux travailleurs âgés et leur exclusion du marché du travail.
- La cinquième étude de cas, qui a pour cadre le Royaume-Uni, nous présente le cas de syndicats qui ont élaboré des méthodes pour auditer les politiques d'égalité des syndicats afin d'en démontrer l'efficacité.

Première étude de cas; Dialogue social et pratiques sur le lieu de travail pour promouvoir l'égalité et lutter contre la discrimination

Représentants de la jeunesse: soutien aux jeunes dans les entreprises et dans les centres de formation professionnelle

Au sein de l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (OEGB, Fédération des syndicats autrichiens), les représentants de la jeunesse occupent une place importante dans les mécanismes de dialogue social. Ils ont également été les premiers au sein du syndicat à promouvoir l'égalité des genres, en appelant au recrutement d'une part plus importante de femmes-apprenties et en encourageant les syndicats à traiter le problème de la sous-représentation des jeunes femmes. Le conseil exécutif de la branche «jeunesse» de l'OEGB impose désormais un quota de 50 % de représentation féminine, et le syndicat cherche à présent à étendre sa présence dans les secteurs professionnels à forte dominante féminine tels que la restauration et l'hôtellerie.



Publication de l'OEGB pour les représentants de la jeunesse

⁽⁴⁾ Pour plus de détails sur ces études de cas, le lecteur pourra se reporter à la version intégrale (ISBN: 978-92-79-16260-2).

Les représentants de la jeunesse ont également réussi à œuvrer au-delà du lieu de travail pour établir des liens avec des jeunes travailleurs, par exemple en rendant visite à des foyers de jeunes. Le syndicat prône aussi l'introduction de représentants de la jeunesse dans les centres de formation, conformément au pacte gouvernemental pour l'emploi des jeunes.

Ces représentants sont actuellement au nombre de 2 000. Dans les grandes sociétés en particulier, ils sont un rouage essentiel de la culture d'entreprise. La branche «jeunesse» est décrite comme étant «une machine à recruter les membres». Mais c'est aussi un moyen important pour mieux identifier les besoins des jeunes syndiqués.

La mise en place de jeunes représentants a permis d'encourager des amendements législatifs pour l'emploi des jeunes, par exemple avec l'élargissement des mécanismes de protection légale pour les procédures probatoires et de mise à pied.

Pour plus de détails, voir
<http://www.oegb.at>

Deuxième étude de cas; Pratiques syndicales en faveur de l'égalité et pour la lutte contre la discrimination

Égalité des droits: pas d'exceptions — campagne contre le dumping social

Alþýðusamband Íslands (ASÍ, Confédération du travail islandaise) a lancé cette initiative pour réagir face au constat selon lequel un nombre croissant de travailleurs migrants étaient employés dans le secteur du bâtiment avec des rémunérations inférieures à la norme, parfois sans papiers, sans assurance sociale et sans connaissance de leurs droits. En 2005, l'ASÍ a lancé une campagne intitulée «Égalité des droits: pas d'exceptions» pour défendre les conditions et les droits des salariés sur le marché du travail islandais. Lors du lancement de cette initiative, des représentants de l'ASÍ ont contacté les directions d'entreprises locales et demandé à s'entretenir avec les travailleurs. Ils ont ainsi cherché à vérifier que les employés étaient bien payés aux barèmes en vigueur et, lorsqu'ils ne parvenaient pas à négocier un accord, ont entamé des actions en justice contre les entreprises concernées.



Tract de l'ASÍ pour la campagne sur l'égalité des droits

Le syndicat s'est concentré sur les secteurs du bâtiment et de la restauration où étaient employés nombre de ces travailleurs d'origine ethnique différente. Le syndicat a également publié des brochures en dix langues différentes et des communiqués de presse pour tenir le public informé des progrès, constatations et résultats. Des annonces ont parallèlement été publiées dans les médias.

L'ASÍ a mis en avant le fait que la campagne visait les sociétés qui abusaient des travailleurs étrangers de plusieurs manières (entre autres en les payant moins que leurs collègues islandais et sans les informer de leurs droits), et non les travailleurs eux-mêmes. La campagne de l'ASÍ a ainsi pu attirer de nouveaux adhérents. Cette campagne du syndicat est considérée comme une grande réussite. Il est désormais communément reconnu que des sociétés essaient d'abuser des travailleurs migrants en les payant moins et en profitant de leur situation. Grâce à cet effort de sensibilisation, on note un recul de la discrimination liée à l'origine raciale et/ou ethnique. De plus en plus de travailleurs étrangers se tournent maintenant directement vers l'ASÍ pour faire valoir leurs droits, et les travailleurs islandais eux-mêmes prennent l'initiative de leur procurer des informations et les aident à s'organiser afin de défendre leurs droits sociaux.

Pour plus de détails, voir

http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-382/521_read-1115/

Troisième étude de cas; Collaboration avec des ONG contre la discrimination

Un syndicat s'organise pour la défense des droits et contre la discrimination

La Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL, Confédération générale italienne du travail) a identifié deux principaux enjeux. En premier lieu, il s'agit d'identifier les réactions possibles aux modifications apportées aux lois sur l'immigration. Ensuite, la CGIL évoque la nécessité de réagir à l'homophobie dans la société italienne en général. Dans ce cadre, la confédération a introduit des recours en justice contre le gouvernement tout en faisant campagne pour une transposition effective des directives sur l'égalité de traitement au niveau national. Son effort se concentre essentiellement sur la sensibilisation à travers des campagnes telles que «Même sang, mêmes droits», s'appuyant sur le principe que tous les individus sont égaux, indépendamment de leur origine ethnique.



Affiche de la CGIL contre le racisme: «La peau a plusieurs couleurs, la sueur n'en a qu'une seule»

Pour les questions liées aux LGBT, la confédération a agi en faveur d'une législation qui établirait un code de conduite pour lutter contre la discrimination. Dans la province d'Emilie-Romagne, elle a conclu un accord de partenariat avec une organisation non gouvernementale LGBT, Arcigay, afin de changer les perceptions au sein même du syndicat et sur le lieu de travail.

Une section «Nouveaux droits» a été créée au sein du syndicat pour coordonner l'action des diverses cellules thématiques liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Au niveau local, il existe maintenant des bureaux «Nouveaux droits», dont la gestion a généralement été sous-traitée à des associations pour les droits des gays.

Le syndicat fait état d'un nombre croissant de migrants et de jeunes travailleurs parmi ses nouveaux membres. La multitude d'événements conjointement organisés avec des ONG et d'autres organisations de la société civile au fil des années a contribué au développement et à la consolidation des réseaux locaux qui se sont organisés contre les attaques renouvelées visant les travailleurs des minorités ethniques.

Pour plus de détails, voir <http://www.cgil.it/>

Quatrième étude de cas; Syndicats et formation au service de l'égalité

Un réseau de soutien pour l'intégration des travailleurs plus âgés sur le marché du travail

Cette initiative a été menée par Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK –Confédération lituanienne des syndicats) sur le problème de la discrimination par l'âge. Le projet intitulé «Réseau de soutien pour l'intégration sur le marché du travail dans la région d'Utena et de Vilnius» a permis de mettre en place un partenariat avec des organismes régionaux et internationaux tels que des ONG, des organismes pour l'égalité et des établissements éducatifs œuvrant contre la discrimination par l'âge.

Dans le cadre de ce projet, le fonds d'appui à l'éducation de la LPSK s'est considérablement investi pour la réintégration des personnes plus âgées sur le marché du travail, en les recrutant sur des programmes de formation et de reconversion, en mettant en avant la question de la discrimination par l'âge et en attirant l'attention des pouvoirs publics, des législateurs et des employeurs sur la question des travailleurs âgés. Plusieurs grandes enquêtes ont été menées dans le cadre de cette initiative. Pour lutter contre le préjugé dont souffrent les travailleurs les plus âgés, une émission de radio en direct a été diffusée sous le titre «Du salaire au salaire». Cette émission, outre qu'elle a permis de sensibiliser la société lituanienne aux problèmes des travailleurs plus âgés, a motivé ces derniers à s'associer à cette initiative.

Un des effets significatifs de ce projet aura été l'ensemble de recommandations soumises au conseil tripartite en 2008, qui, après avoir été acceptées et mises en œuvre dans le cadre de conventions collectives, ont finalement été intégrées au code du travail de la République de Lituanie. Ces recommandations incluent entre autres des éléments de protection de l'emploi pour les salariés approchant de l'âge de la retraite et des dispositions pour qu'ils bénéficient de congés de formation payés, en particulier pour les travailleurs menacés par des licenciements économiques.

Pour plus de détails, voir <http://www.lpsk.lt/en/>

Cinquième étude de cas; Audit du travail des syndicats en matière d'égalité

En 2001, le Congrès des syndicats britanniques (TUC) a introduit un changement statutaire engageant le TUC et ses syndicats affiliés à effectuer régulièrement des audits sur l'égalité.

Un enjeu important pour le TUC est de pouvoir assurer un suivi précis des actions des syndicats en matière d'égalité. En 2001, le Congrès a décidé de mener des audits des syndicats tous les deux ans, ce qui a entraîné la publication de rapports. Pour le TUC, cet audit est le seul moyen de recueillir des informations sur les actions de ses affiliés en matière d'égalité; c'est également un outil permettant aux syndicats de faire progresser leur propre travail dans ce domaine, en effectuant un suivi, en identifiant les lacunes éventuelles et en adoptant les mesures nécessaires pour y remédier. La dernière enquête a permis de couvrir 99 % des adhérents du TUC.

L'évaluation externe du premier audit du TUC sur l'égalité a permis de conclure que, dans l'ensemble, le processus d'audit des structures syndicales et le travail sur l'égalité avaient été bénéfiques pour la plupart des syndicats. Pour beaucoup, ce processus a aidé à mieux intégrer les agendas sur l'égalité et les négociations, et une majorité des répondants ont indiqué que cela avait permis de mettre en lumière des lacunes dans les politiques syndicales et au niveau des actions sur l'égalité auxquelles ils se feraient un devoir de remédier. L'importance d'un suivi sur l'égalité a également été mise en exergue ainsi que la nécessité de pouvoir analyser suffisamment en profondeur la base des adhérents.

Pour plus de détails, voir www.tuc.org.uk

4. Principales suggestions d'action

Faire connaître ce qui fonctionne bien

Les syndicats doivent veiller à intégrer l'aspect «communication-diffusion» dans leurs stratégies antidiscrimination.

- Il conviendrait de créer et d'animer un site internet qui donnerait un éclairage sur les initiatives des syndicats et des employeurs.
- Ce site internet pourrait proposer des informations sur: des initiatives récentes en matière d'antidiscrimination; des affaires de discrimination particulièrement édifiantes; les évolutions récentes ou les amendements aux législations nationales et européennes en matière d'antidiscrimination et concernant les droits des travailleurs; des annonces; des événements, etc. Il pourrait même offrir un portail ouvert pour donner plus de visibilité aux pratiques liées à l'égalité.
- Il conviendrait d'utiliser les méthodes mêmes utilisées pour mener cette étude: les enquêtes et autres formes de sondages d'opinions peuvent offrir un moyen efficace de collecte de données utiles tout en portant ces questions à l'attention des adhérents.

Promouvoir la diversité sur le lieu de travail en prenant en compte les multiples formes de discrimination

Les syndicats ne traitent pas toujours la discrimination sous les multiples formes qu'elle peut revêtir.

- La diversité des travailleurs en Europe implique que, pour traiter la discrimination de manière efficace, les syndicats doivent déployer des initiatives ciblant ses diverses manifestations.
- Les syndicats pourraient agir plus afin d'améliorer la sensibilisation quant au concept de discrimination multiple, en particulier à travers des formations et d'autres initiatives, surtout pour les permanents syndicaux.

Donner un visage humain aux initiatives antidiscrimination

Relayer auprès du public les initiatives qui ont permis à des individus de remédier à la discrimination dont ils étaient victimes est bénéfique pour l'initiative elle-même autant que pour l'image du syndicat. Les adhérents ainsi que le public dans son ensemble peuvent ainsi mieux comprendre l'intérêt de l'initiative lorsqu'ils peuvent identifier concrètement les bénéficiaires directs.

Travailler ensemble pour travailler mieux

L'étude a démontré que les syndicats sortent renforcés lorsqu'ils travaillent en partenariat.

- Coopérer avec les employeurs donne plus de crédibilité et de durabilité aux initiatives des syndicats. En unissant leurs efforts, ils montrent que la discrimination est indésirable sur le lieu de travail. C'est le meilleur moyen d'empêcher l'apparition de la discrimination, et cela évite ainsi les procédures longues et coûteuses auxquelles les syndicats doivent parfois avoir recours.
- Travailler avec des ONG génère pour les syndicats des idées nouvelles. Cela montre aussi que les syndicats ont un rôle à jouer pour créer une culture de l'antidiscrimination au niveau de la société dans son ensemble, et cela confère aux syndicats une image meilleure et plus positive.
- Collaborer avec d'autres syndicats au niveau national ou européen peut également générer de nouvelles formes d'organisation qui confirment l'intérêt de l'union syndicale.

Être prêt à s'adapter et à développer de nouvelles structures

Il est possible de revitaliser l'organisation syndicale en développant de nouvelles structures organisationnelles qui reflètent les besoins et aspirations des nouveaux adhérents ou des membres de différentes communautés.

- Les syndicats qui ont su impliquer leurs adhérents ou en recruter de nouveaux parmi les groupes souffrant de discrimination ont pu mettre leurs énergies au service de la lutte contre la discrimination.

Bien comprendre que l'intégration du genre dans les politiques n'est pas simplement «une option en plus»

Lutter contre la discrimination par le genre est un principe fondamental des actions pour l'égalité.

- Les syndicats doivent s'assurer que ce concept est pleinement intégré et que le genre ne s'avère pas être simplement une «option supplémentaire» mais qu'il est effectivement pris en compte dans la lutte contre toutes les formes de discrimination.
- Il convient de mettre encore plus en valeur l'intégration du genre dans les politiques, et pas seulement au niveau européen, mais aussi au niveau national où il doit faire l'objet d'une attention particulière dans les activités de formation et de sensibilisation des syndicats.

Reconnaître que l'égalité et la diversité ne sont pas juste des questions pour les périodes où tout va bien

L'égalité et la diversité ne sont pas un luxe dont on devra se priver dès les premiers signes de crise économique où, précisément, le risque de discrimination dans l'emploi augmente. C'est lorsque le droit à l'égalité de traitement est plus susceptible d'être menacé que la question de l'égalité doit être d'autant plus une priorité.

- Prendre des initiatives spécifiques contre la discrimination et pour l'équité et l'égalité de traitement peut être un bon moyen de réagir à la crise économique et d'en combattre la logique réductrice tout en promouvant les programmes d'action pour l'égalité.
- Intégrer l'égalité et la diversité dans les initiatives politiques, dans le cadre d'analyses d'impact ou d'évaluations finales, permet d'éviter les risques de discrimination et de traitement inéquitable.

Savoir ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas

Dans le cas des initiatives liées à l'égalité, pour être efficaces, les syndicats doivent élaborer des méthodes pour suivre, évaluer et auditer ces initiatives régulièrement.

- Le suivi et l'évaluation, outre qu'ils permettent d'assurer l'efficacité des initiatives, sont bénéfiques pour l'image du syndicat en matière d'égalité.

Encourager les échanges d'informations et le soutien au niveau de l'Union européenne

Les syndicats doivent continuer d'encourager la Commission européenne et les gouvernements de l'UE afin de promouvoir le dialogue social et d'assurer le soutien nécessaire pour faciliter les échanges d'expériences entre les pays dans les domaines de l'égalité et de l'antidiscrimination.

- Le rôle important que jouent les syndicats contre la discrimination au travail a besoin d'être mieux valorisé dans les consultations politiques aux niveaux national et européen.

Sensibiliser

La Commission européenne peut mettre en valeur le travail des syndicats en Europe en diffusant les résultats de son étude cartographique de l'égalité.

- La Commission, en mettant en avant le rôle pionnier des syndicats qui explorent de nouveaux moyens de combattre la discrimination, contribuera à une meilleure sensibilisation.

Encourager l'engagement

En tenant compte de l'autonomie des partenaires sociaux, la Commission européenne peut:

- encourager les États membres à s'engager avec les syndicats sur les questions liées à la discrimination, en impliquant les syndicats plus systématiquement dans les initiatives contre la discrimination et en s'assurant de les intégrer dans toute consultation ou programme traitant d'égalité, dans la mesure où ils ont démontré qu'ils sont des acteurs pertinents pour contrecarrer la discrimination.

Promouvoir les études menées sur et par les syndicats

Promouvoir, encourager et financer des études sur le travail des syndicats en Europe permettrait de dégager un référentiel important à partir duquel les syndicats pourraient évaluer leurs programmes d'action pour l'égalité et mieux apprendre des bonnes pratiques développées par d'autres.

- Le soutien financier accordé par la Commission européenne pour les activités liées à l'égalité doit se poursuivre. Il conviendra de répéter l'expérience des séminaires, comme celui de Madrid, soutenu par la Commission européenne, qui représente un moyen utile pour l'échange de connaissances et de bonnes pratiques.

Commission européenne

Pratiques syndicales de lutte contre la discrimination
et pour la promotion de la diversité
Etude européenne sur les pratiques innovantes et importantes des syndicats
pour lutter contre la discrimination et pour la promotion de la diversité - Résumé

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2010 — 18 p. — 17,6 × 25 cm

ISBN 978-92-79-16257-2

doi:10.2767/88496

Le résumé de *l'Étude européenne sur la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité dans les syndicats* présente les six conclusions principales de l'étude, cinq études de cas sélectionnées parmi les quinze que contient l'étude ainsi que des suggestions clés pour les actions futures.

L'étude est également disponible en version intégrale (ISBN: 978-92-79-16260-2). Cette étude a recensé 130 initiatives majeures ou innovantes parmi 280 initiatives prises par des syndicats pour lutter contre la discrimination et favoriser l'égalité, et ce dans 34 pays européens. Elle cartographie la répartition géographique de ces initiatives et précise les formes de discrimination qu'elles visent à combattre. Par ailleurs, quinze études de cas sélectionnées y sont présentées en détail. L'étude examine également les domaines thématiques couverts par les initiatives et le rôle joué par la législation et les organismes de promotion de l'égalité. Pour conclure, l'étude met le doigt sur les lacunes des actions en cours et émet des suggestions pour y remédier à l'avenir.

Cette publication est disponible en version imprimée en allemand, en anglais et en français.

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

Publications gratuites:

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

Publications payantes:

- sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

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

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

2010
Année européenne
de lutte contre
la pauvreté
et l'exclusion sociale

www.2010againstpoverity.eu

Les publications de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger ou vous abonner gratuitement:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Vous pouvez également vous abonner gratuitement au bulletin d'information
électronique *L'Europe sociale* de la Commission européenne:
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



www.facebook.com/socialeurope



Office des publications

ISBN 978-92-79-16257-2



9 789279 162572