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

Rapport



La présente publication bénéficie du soutien du programme de l'Union européenne 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 (UE) 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'EU-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et précandidats 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 à 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 les priorités de l'Union;
- 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

Rapport

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances Unité G.4 La présente publication a été financée et préparée à l'usage de 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 la position ou l'opinion 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 n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.





Working Lives Research Institute London Metropolitan University

Adresse: 31 Jewry Street

London, EC3N 2EY, UNITED KINGDOM

Tél. +44 2073203042 Fax +44 2073203032

Courriel: s.mckay@londonmet.ac.uk s.jefferys@londonmet.ac.uk

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). Une fiche catalographique ainsi qu'un résumé figurent à la fin de l'ouvrage.

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

ISBN 978-92-79-16260-2 doi:10.2767/8926

© Union européenne, 2010 Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

 $I_{\mathsf{MPRIM\acute{e}}} \ \mathsf{SUR} \ \mathsf{PAPIER} \ \mathsf{BLANCHI} \ \mathsf{SANS} \ \mathsf{CHLORE} \ \mathsf{\acute{e}L\acute{e}Mentaire} \ \mathsf{(ecf)}$

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

Αv	ant-propos	. 3
Sy	nthèse	. 6
Dé	finitions	. 9
1.	Contexte	11
2.	La répartition et l'intérêt des initiatives antidiscrimination	13
	2.1. La répartition géographique des initiatives	13
	2.2. Initiatives prises au niveau européen ou bénéficiant du soutien de l'UE	14
3.	Initiatives syndicales au niveau national	17
	3.1. Dialogue social et pratiques au travail pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination Étude de cas n° 1 — Prise de position contre les discriminations Étude de cas n° 2 — Accord collectif sur la gestion de la diversité Étude de cas n° 3 — Diversité ethnique et stratégies à l'attention des employés jeunes ou handicapés Étude de cas n° 4 — Représentants de la jeunesse: pour le soutien des jeunes dans les entreprises	22 23 24
	et la formation professionnelle	26 28 29 30
	3.3. Travail avec les ONG pour combattre la discrimination	34 35 36
	antidiscriminatoires concernant l'orientation sexuelle	38 40
4	sur le marché du travail	
••	4.1. États membres ayant adhéré récemment et pays candidats	43 43
_	4.3. Intégration de la question de l'égalité hommes/femmes dans les politiques	
	Suggestions pour une action future	
	nnexe 1 — Description des initiatives	
Ar	nnexe 3 — Glossaire des noms des syndicats	69

Synthèse

Cette étude identifie 280 initiatives syndicales innovantes et/ ou importantes pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité dans 34 pays européens. Une initiative est considérée comme «innovante» si elle constitue une nouvelle forme d'engagement du syndicat, et elle est considérée comme «importante» en fonction de son étendue ou de son impact.

Cent trente de ces initiatives sont classées comme particulièrement innovantes ou d'importance particulière. Elles constituent le cœur de cette publication.

La recherche a été menée par le Working Lives Research Institute (WLRI), un institut relevant de la London Metropolitan University au Royaume-Uni, et a été commanditée par la Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.

1. Considérations générales

Cette étude démontre que les syndicats déploient à tous les niveaux en Europe des initiatives pour la promotion de l'égalité et de la diversité.

Au niveau européen, les fédérations syndicales ont soutenu leurs organisations membres par la création de nouveaux partenariats avec différents acteurs sociaux, y compris des employeurs et des organisations non gouvernementales (ONG). Elles ont abordé des questions difficiles, telles de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et celle relative aux communautés roms en Europe. Le financement du niveau UE constitue un soutien important, particulièrement lorsque les syndicats s'engagent dans de nouveaux domaines d'activité ou ont à régler des préjugés fortement ancrés.

Sur le plan national, les syndicats partout en l'Europe se sont impliqués dans des initiatives de toutes catégories pour combattre la discrimination sous ses manifestations les plus classiques, mais également en s'investissant dans la recherche de nouveaux types d'intervention et de collaboration avec les employeurs et les autres organisations de la société civile afin de promouvoir l'égalité au travail et au-delà du monde du travail. Les recours en justice, lancés par les organisations syndicales, ont également été considérés comme des mesures de dernier ressort pour combattre la discrimination, chaque fois que des solutions négociées n'ont pu être obtenues avec les employeurs.

2. Les motifs de discrimination (1)

- La majorité des initiatives syndicales et patronales concernent la discrimination fondée sur l'origine raciale et ethnique.
- Un grand nombre d'initiatives promeut la diversité des âges, avec un effort particulier pour lutter contre la discrimination à l'égard des jeunes travailleurs.
- Si les initiatives en faveur de l'égalité des lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT) sont moins fréquentes, elles constituent un potentiel d'action à venir.
- Les initiatives en faveur des personnes handicapées sont moins répandues, principalement dans les domaines liés à l'offre d'un emploi ou d'un logement.
- L'action contre la discrimination pour des raisons de religion ou de croyance a été le moins souvent identifiée (²).

3. Répartition géographique (3)

Si la plus grande proportion des initiatives provient des pays du nord de l'Europe, une action sur trois est le fait des pays du sud, et une sur huit émane des pays d'Europe centrale et orientale (PECO). Les initiatives sur l'origine raciale et ethnique prédominent dans toutes les zones géographiques, mais certaines zones ont privilégié d'autres approches. Ainsi, la proportion d'initiatives liée à l'orientation sexuelle est plus grande en Europe centrale et orientale qu'en Europe du Nord (4).

⁽¹) L'étude se concentre sur cinq des six points prévus à l'article 13, à savoir l'origine ethnique ou raciale, la religion ou la croyance, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle.

⁽²) Cela s'explique également par le chevauchement apparent entre la discrimination basée sur la race ou l'origine ethnique et la religion ou la crovance.

⁽³⁾ Pour les définitions géographiques des pays «du nord», «du sud», etc., voir la section 2.1.

⁽⁴⁾ Voir la section 2.

4. Zones thématiques — Les initiatives syndicales au niveau national couvrent quatre thématiques (5)

4.1. Dialogue social et pratiques sur le lieu du travail pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination (29 initiatives identifiées)

L'égalité ne peut uniquement être une préoccupation des grandes entreprises multinationales. Elle doit aussi figurer à l'ordre du jour des entreprises publiques et privées, des services publics et des activités à but non lucratif en général. Il est encore possible de renforcer le rôle des partenaires sociaux sur les questions d'égalité dans les petites et moyennes entreprises (PME), et l'étude en apporte des exemples édifiants.

Deux approches principales peuvent être distinguées. La première cherche des solutions pour améliorer la situation d'un groupe défavorisé (par exemple dispenser une formation qualifiante, l'accès à l'emploi pour les minorités ethniques et les travailleurs LGBT). La seconde repose sur la modification des conventions collectives afin d'éliminer les critères ayant un effet discriminatoire, par exemple les tranches d'âge ou les critères liés à l'âge. Les accords examinés dans l'étude couvrent un ensemble de problèmes allant des horaires de travail flexibles à la reconnaissance des pratiques religieuses des travailleurs, à l'établissement de plans d'égalité pour les travailleurs de minorité ethnique ou les handicapés, ou encore aux conventions relatives à la protection de l'emploi des travailleurs les plus âgés. Un dialogue social fonctionnel permet d'implanter des mesures plus durables en matière d'égalité et de diversité au travail et garantit une meilleure implication des salariés eux-mêmes.

4.2. Pratiques pour la promotion de l'égalité et contre la discrimination (31 initiatives)

Certains syndicats modifient leurs structures pour s'adapter aux programmes d'action pour l'égalité. Il est désormais parfaitement reconnu qu'il faut éveiller les consciences à

l'importance de combattre la discrimination et de lutter pour l'égalité. Les syndicats jouent ainsi un rôle majeur dans la bataille contre les préjugés parmi leurs propres membres. Ces initiatives comprennent: l'adaptation des structures internes en créant des départements ou des bureaux de discrimination; la désignation de responsables ayant un mandat spécial en matière de discrimination; la promotion des groupes ad hoc; les mesures encourageant les membres de groupes discriminés à postuler à des postes de responsables syndicaux; la réservation d'un quota de sièges au sein des instances dirigeantes du syndicat.

4.3. Coopération avec les ONG contre la discrimination (33 initiatives)

Dans certains pays, les organisations syndicales travaillent de concert avec les ONG pour des campagnes spécifiques, par exemple contre le racisme et la xénophobie ou pour soutenir les droits des LGBT. Dans d'autres pays, les syndicats ont lancé ou soutenu des formes de coopération étroites avec des ONG indépendantes. Les syndicats sont convaincus des avantages de ces types de collaboration en termes d'expertise dans les domaines de la discrimination et de la possibilité de contacts pour les syndicats avec des communautés plus large.

4.4. Formations pour promouvoir l'égalité (47 initiatives)

Les facteurs clés du succès des actions identifiées reposent sur une combinaison d'intérêt propre et d'intérêt public. Le type de formation le plus répandu cherche à rendre plus visibles les politiques antidiscrimination des syndicats, afin d'instruire leurs membres et, dans certains cas, un public plus large. Mais les syndicats s'intéressent de plus en plus à de nouvelles méthodes pour dispenser une formation appropriée à leurs militants et à leurs représentants. Les syndicats européens sont bien conscients du problème du manque de ressources financières pour la formation. Ils soulignent aussi la nécessité de responsabiliser leurs membres pour leur permettre d'agir dans leurs propres intérêts directement.

⁽⁵⁾ Voir la section 3.

5. Le rôle de la législation

Des opinions différentes se sont exprimées quant à la nécessité de créer une législation complémentaire pour renforcer l'arsenal juridique existant. Certains syndicalistes préfèrent une révision permettant d'étendre la portée des directives 2000/78/CE et 2000/43/CE pour y inclure la fourniture de biens et de services, mais il est apparu nécessaire de s'assurer avant tout que la législation actuelle était bien respectée et que les procédures en cas de violation de la loi étaient bien appliquées. Tous s'accordent à reconnaître la nécessité de créer un cadre législatif cohérent au niveau de l'UE, renforcé par un agenda soutenu visant la cohésion sociale pour garantir l'égalité de traitement dans toute l'Europe.

Outre les questions liées à l'égalité de traitement pour les travailleurs «itinérants» entre les différents pays de l'UE, certains syndicats font aussi référence au besoin de renforcer les droits antidiscrimination par l'inclusion d'un volet pour les ressortissants des pays hors UE afin de traiter les affaires de discrimination à l'encontre de ces travailleurs migrants.

Les employeurs ont une préférence marquée pour des mesures volontaires telles que celles sur les questions d'égalité hommes/femmes. Les syndicats considèrent généralement que ce type de mesures nécessite l'appui d'une législation plus efficace.

6. Organismes d'égalité

Une grande importance est accordée à la nécessité d'avoir des institutions pour l'égalité qui soient fortes et indépendantes, et des structures capables de répondre à toutes les formes de discrimination; l'existence de ces organes est considérée comme fondamentale pour faire aboutir les initiatives conjointes pour l'égalité.

7. Identifier les lacunes potentielles dans les initiatives syndicales

Dans les pays ayant accédé à l'UE en 2004 et en 2007, les trois pays candidats et un potentiellement candidat, les initiatives identifiées sont moins nombreuses. Celles-ci s'intéressent à certaines formes de discrimination, et la discrimination au motif de l'âge est un domaine d'intervention privilégié. Si certaines formes de discrimination sont considérées comme plus difficiles à traiter dans certains contextes, la plupart de ces formes ont fait l'objet d'une ou de plusieurs initiatives.

Les syndicats comptent moins d'initiatives dans le domaine des discriminations multiples ou de la généralisation du problème de l'égalité hommes/femmes. Cela est principalement dû à une incompréhension des concepts et de la manière de les appliquer pour entreprendre de nouvelles initiatives (6).

8. Suggestions pour des actions à venir (section 5)

Cette étude émet un certain nombre de propositions d'actions concrètes. Elles reconnaissent les réalisations des syndicats, qui ont souvent travaillé en partenariat avec les employeurs, les organisations de la société civile ou les autorités publiques, mais elles apportent aussi une orientation pour mener ces travaux plus loin.

Ces propositions répondent au besoin des syndicats de mieux faire connaître leurs activités et d'adopter des systèmes qui leur permettent de contrôler la progression vers leurs objectifs. Elles suggèrent également une manière d'agir pour les syndicats dans des domaines où certaines lacunes subsistent.

Définitions

Les termes ci-dessous sont utilisés pour l'étude. Les définitions qui en sont données ci-dessous reposent soit sur celles proposées dans la législation européenne pertinente (notamment la discrimination directe et indirecte, l'égalité de traitement) soit sur celles utilisées (comme la diversité) aux fins de l'étude.

Discrimination directe

La discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, pour des raisons de religion ou de croyance, de handicap, d'âge, d'orientation sexuelle, de race ou d'origine ethnique, dans le cadre d'un emploi ou une fonction.

Discrimination indirecte

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

Diversité

Dans le domaine de l'emploi, la diversité vise à comprendre, à reconnaître et à valoriser les différences et les similitudes des personnes, car elles présentent un potentiel considérable pour une entreprise en tant que sources d'innovation, résolution de problèmes, orientation clients et bien plus (6).

Égalité de traitement

Désigne une approche qui vise à assurer que les personnes ont des chances égales de participation à la société, aux activités et aux services tels que l'emploi, l'éducation, la santé, etc. L'approche de l'égalité des chances cherche à mettre chacun sur un pied d'égalité grâce à des mesures pour éliminer les préjugés et les partis pris qui aboutissent à des résultats discriminatoires, et à compenser les désavantages injustes par le biais de politiques publiques et d'initiatives adéquates dans le secteur privé (notamment celles liées à la responsabilité sociale d'entreprise, au cas commercial en faveur de la diversité, etc) (7).

Initiatives importantes

Les initiatives syndicales importantes dans la lutte contre la discrimination sont celles qui ont une portée étendue, qui sont susceptibles d'être pérennes (ou renouvelées s'îl s'agit d'initiatives ponctuelles) ou qui sont importantes dans le contexte national de ladite initiative.

Initiatives innovantes

Les initiatives syndicales innovantes dans la lutte contre la discrimination sont celles qui représentent de nouvelles formes d'engagement pour les syndicats dans le contexte dans lequel ils opèrent ou un engagement au-delà des communautés syndicales traditionnelles.

⁽⁷⁾ Cette définition de la «diversité» est la même que celle utilisée dans le projet «Promouvoir les initiatives volontaires de gestion de la promotion de la diversité dans le milieu du travail dans l'UE» financé par le programme Progress de l'UE.

⁽⁸⁾ Cette définition de l'égalité est différente de l'égalité formelle, qui concerne le traitement des personnes. Toutes les personnes semblables doivent être traitées de la même manière, et non en fonction de caractéristiques qui ne sont pas objectivement pertinentes dans une situation donnée. L'égalité formelle s'applique par l'interdiction formelle de toute discrimination. Ces concepts d'égalité sont tirés du Manuel européen sur les données relatives à l'égalité de 2006, publié dans le cadre du projet «Making equality a reality with adequate data (MERA)».

1. Contexte

Les objectifs de l'étude

En novembre 2008, la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne s'est adressée au Working Lives Research Institute de la London Metropolitan University pour la réalisation d'une étude dans les 27 États membres, ainsi que les pays de l'Association européenne de libre-échange/Espace économique européen (AELE/EEE) (Islande, Liechtenstein et Norvège), trois pays candidats (Croatie, Turquie et ancienne République yougoslave de Macédoine) et un candidat potentiel (Serbie) (9). Cette étude a démarré en février 2009 et s'est achevée en mai 2010. Les principales méthodes de recherche employées pour cette étude sont: l'analyse documentaire, les entretiens qualitatifs approfondis en tête-àtête avec des représentants de syndicats et d'ONG et des études de cas sur des initiatives sélectionnées.

Le WLRI était tenu de fournir à la Commission européenne une cartographie structurée des initiatives les plus importantes et/ou les plus innovantes entreprises par les syndicats:

- pour combattre la discrimination sur cinq (¹º) des six motifs envisagés par l'article 13 du traité CE;
- pour promouvoir la diversité dans l'environnement de travail dans les 27 pays membres, ainsi que dans les États de l'AELE/EEE (Islande, Liechtenstein et Norvège), en Croatie, en Turquie, en Serbie et dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine.

En outre, le WLRI devait:

- classer ces initiatives pour en évaluer les résultats et l'impact;
- identifier les lacunes potentielles (avec une attention particulière pour les États membres ayant adhéré à l'UE en 2004 et en 2007);
- apporter des suggestions pour des actions futures, particulièrement sur la manière de rendre les meilleures pratiques plus visibles et plus utilisées et sur celle dont la Commission peut renforcer la prise de conscience des initiatives des syndicats en la matière.

(°) La Serbie a demandé officiellement le statut de pays candidat en décembre 2009.

L'étude a identifié 130 actions dites importantes ou innovantes. Celles-ci sont reprises à l'annexe 1, tableau A1. Sur ces initiatives, 15 études de cas ont été retenues pour une analyse approfondie, et de brefs rapports en sont présentés dans la section 3 de cette publication.

Les critères adoptés pour évaluer le caractère **important** ou **innovant** sont notamment: le domaine couvert par l'initiative; la possibilité de la reproduire (dans le cas d'une initiative ponctuelle); la mesure dans laquelle elle engage plus globalement le syndicat ou les communautés externes. En général, les initiatives sélectionnées sont récentes, mais certains exemples d'initiatives implantées depuis longtemps sont incorporés, car leur durée est en elle-même une indication de leur importance. Ont été classées comme importantes 62 initiatives et comme innovantes 68.

Cette étude a été dirigée par un groupe pilote, qui inclut le WLRI, la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'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 de l'éducation (CSEE), l'EPSU (FSESP, Fédération syndicale européenne des services publics), la Confédération européenne des cadres (CEC) et le Conseil des cadres et des professions libérales (Eurocadres). Ce groupe a accepté les rapports du WLRI et a choisi 15 initiatives sur lesquelles se sont fondées les 15 études de cas.

Le cadre juridique

Le cadre juridique au niveau de l'UE, adopté sur la base de l'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) (11), consiste en la directive 2000/43/CE, qui met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes quelle que soit l'origine raciale ou ethnique. En outre, la directive 2000/78/CE fixe un cadre général pour l'égalité de traitement dans le travail et l'emploi quels que soient la religion, la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Ces deux directives fixent les obligations légales en matière d'égalité de traitement dans tous les États membres. Concernant l'emploi, elles disposent qu'aucune discrimination pour aucun des motifs envisagés ne peut avoir lieu quant aux conditions d'accès à l'emploi, à l'emploi indépendant ou à toute fonction, et couvrent également l'accès à tout type de conseil d'orientation professionnel et de formation. Tous les emplois et conditions de travail sont couverts.

⁽¹⁰⁾ Origine raciale, ethnique, religion et croyance, âge, handicap et orientation sexuelle.

⁽¹¹⁾ L'article 19 du TFUE remplace l'article 13 du traité CE.

Ces directives pour l'égalité sont la pierre angulaire des valeurs de l'UE en ce qui concerne le respect et la dignité des individus. Les syndicats jouent un rôle important dans la mise en pratique de ces valeurs sur le lieu de travail. Il convient de rappeler que la CES ainsi que certaines ONG mobilisent leurs affiliés en les incitant à adopter ces directives en conseil.

L'entrée en vigueur récente du traité de Lisbonne confère un mandat clair à l'Union européenne qui doit combattre la discrimination (basée sur les questions de genre, d'origine raciale et ethnique, de religion ou de croyance, de handicap, d'âge et d'orientation sexuelle) dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques.

Partage des bonnes pratiques

Un séminaire s'est tenu à **Madrid** le 22 mars 2010 avec plus de 60 participants pour discuter des présentations sur **15 initiatives** constituant les meilleures pratiques contre la discrimination. Les participants ont réfléchi aux manières dont les syndicats pourraient continuer à déployer des initiatives efficaces et pérennes au niveau national et à celui 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:

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

Les quatre thèmes ont également servi de cadre à cette publication, avec l'analyse des 130 initiatives correspondantes. Les 15 études de cas de bonnes pratiques ont alimenté les discussions. Les participants ont constaté la manière dont ces bonnes pratiques s'étaient constituées et leurs résultats.

Ils ont été invités à réfléchir à la façon d'appliquer, dans leur pays et suivant les contextes de leurs organisations syndicales, ces initiatives présentées dans les études de cas. Ils ont cherché à déterminer si, selon leur expérience, certains types d'initiatives étaient plus pertinents que d'autres et si cela devait s'inscrire dans leur programme d'action. Un grand nombre d'initiatives syndicales antidiscrimination et pour l'égalité en Europe ont été présentées. Certes, les différences culturelles, juridiques et sociales exigent des approches ciblées de la part des syndicats, mais l'effet d'apprentissage mutuel était apparent, grâce à l'intérêt que tous les participants ont démontré dans les expériences des autres syndicats.

La crise économique et l'avenir des initiatives pour l'égalité

Les syndicats participant à l'étude sont conscients de l'impact de la crise économique sur de nombreuses catégories de personnes, y compris les travailleurs jeunes, handicapés, migrants ou issus de minorités ethniques. Toutefois, il a été clairement exprimé que la crise en elle-même ne pouvait justifier le désengagement des syndicats sur les questions d'égalité. De l'opinion générale, dans de nombreux cas, l'égalité n'était pas au rang des priorités stratégiques syndicales avant la crise, et on ne pouvait donc pas dire qu'elle se trouvait aujourd'hui écartée de leur programme d'action. Par ailleurs, la crise elle-même aurait incité les syndicats à soulever les questions d'égalité, notamment en cas de licenciement d'employés jeunes, plus âgés et/ou issus de minorités ethniques.

L'emploi est une dimension transversale de la stratégie de l'UE 2020 pour les emplois et la croissance (12), dont les principaux éléments ont été acceptés par le Conseil de l'Europe les 25 et 26 mars 2010. Les syndicats jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de la stratégie 2020, notamment dans la conception et la réalisation des programmes appropriés au niveau de l'UE et les actions spécifiques des États membres pour combattre la discrimination qui sont explicitement couvertes par l'initiative phare «Plateforme européenne contre la pauvreté» dans le cadre de la stratégie UE 2020 (13).

En novembre 2010, le sommet sur l'égalité se tiendra à Bruxelles. Ses objectifs sont la promotion de l'égalité des droits et des chances pour tous dans l'Union européenne et le partage des connaissances et des expériences pour trouver des moyens plus efficaces de contrer toutes les formes de discrimination. Le sommet sera une occasion pour les partenaires sociaux de manifester leur engagement sur les conclusions de ce projet, car le succès de toute initiative repose sur un équilibre entre l'intérêt des employeurs et l'intérêt public: la modernisation des structures et des politiques syndicales, la coopération entre les syndicats mais aussi entre les syndicats et d'autres acteurs (notamment les ONG, les employeurs, l'administration

⁽¹²⁾ http://ec.europa.eu/eu2020/index_fr.htm

⁽¹³⁾ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/ fr/ec/113602.pdf

publique, etc.), le développement d'actions positives de la part des employeurs, et ainsi de suite.

Cette concordance politique a joué un rôle essentiel pour décider que le sommet sur l'égalité traiterait de la discrimination dans l'emploi en se concentrant sur quatre thèmes complexes, à savoir le rôle des syndicats, l'action positive, l'action politique et les aménagements raisonnables.

Le rapport aborde les pratiques antidiscrimination et de diversité sous deux angles. Le premier (section 2) examine les initiatives des syndicats sur la base de leur implantation géographique, avec une attention particulière pour celles entreprises au niveau européen, celles qui ont reçu l'aide de projets de financement européens et celles où les syndicats ont entrepris des projets conjoints au-delà de leurs frontières nationales.

Le second angle (section 3) considère les initiatives des syndicats selon les quatre thèmes identifiés au cours du séminaire de Madrid décrit ci-dessus.

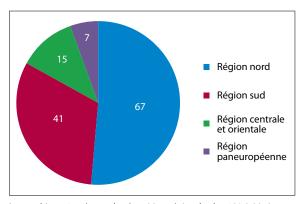
2. La répartition et l'intérêt des initiatives antidiscrimination

Les initiatives importantes et/ou innovantes identifiées dans la recherche se sont déroulées aux niveaux national et européen. Cette section présente d'abord la répartition géographique des 130 initiatives, puis se concentre sur les initiatives antidiscrimination au niveau européen et sur plusieurs pays.

2.1. La répartition géographique des initiatives

Sur les 130 initiatives identifiées comme importantes ou innovantes, la moitié se trouve dans des pays du nord de l'Europe (14 pays), tandis qu'un tiers concerne des pays du sud de l'Europe (6 pays) (14). Une plus petite proportion, une sur 10, démarre en Europe centrale et orientale (14 pays) comprenant les 12 pays qui ont adhéré à l'Union en 2004 et en 2007, avec la Croatie, la Turquie, la Serbie et l'ancienne République yougoslave de Macédoine. Sept de ces initiatives étaient paneuropéennes, ayant démarré au niveau européen et impliquant plusieurs pays.

Graphique 1 — Répartition régionale des initiatives étudiées



Le graphique 1 présente la répartition régionale des 130 initiatives et démontre qu'une majorité d'entre elles proviennent du nord de l'Europe.

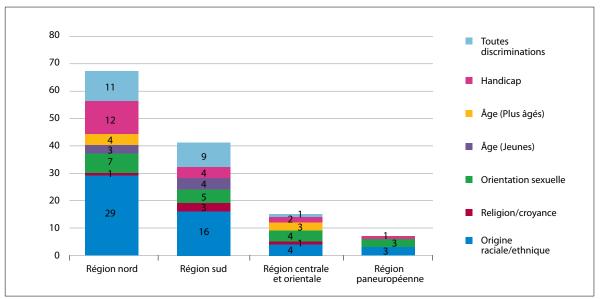
Bien qu'une grande majorité des initiatives identifiées provienne des pays membres de l'UE avant 2004 (soit 108 sur 130 initiatives), en ce qui concerne les motifs de discrimination, on observe des similitudes, quoique avec des différences suivant les régions d'Europe:

- si les initiatives relatives aux discriminations raciale et ethnique représentent 4 actions sur les 10 au total pour le nord et le sud de l'Europe, elles sont au nombre de 4 en Europe centrale et orientale;
- concernant l'orientation sexuelle, la plus grande proportion est de 1 sur 4 dans les PECO, suivis par les régions du sud et du nord de l'Europe où elle de 1 sur 10;
- le plus grand nombre d'initiatives sur la discrimination à cause du handicap se situe en Europe du Nord, où il est de 1 sur 6, tandis que dans les PECO il est de 1 sur 10;
- concernant la discrimination pour l'âge, les différences sont évidentes selon les zones, suivant que l'initiative porte sur des travailleurs jeunes ou plus âgés. Les initiatives relatives aux travailleurs plus âgés sont plus fréquentes dans les PECO (1 sur 5), comparé à 1 sur 20 dans la région nord et à aucune dans le sud. Lorsqu'il s'agit de protéger les jeunes travailleurs, le tableau est presque inversé: jusqu'à présent, pour les initiatives identifiées par les participants, près de 1 sur 10 dans le nord et le sud de l'Europe portait sur les jeunes, tandis qu'aucune initiative des PECO ne traitait de leur cas;
- pour la religion ou la croyance, la plus grande proportion d'initiatives identifiées comme importantes ou innovantes provient des pays d'Europe du Sud, centrale et orientale, où 1 sur 20 traite cette question. Par contraste, dans la région du nord de l'Europe, seule 1 sur 100 porte sur la discrimination pour religion ou croyance;

⁽¹⁴) Aux fins de cette étude, les pays du nord de l'Europe sont: Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Irlande, Islande, Liechtenstein, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Royaume-Uni et Suède. Les pays du sud de l'Europe sont: Chypre, Espagne, Grèce, Italie, Malte et Portugal. Les pays d'Europe centrale et orientale (PECO) sont: ancienne République yougoslave de Macédoine, Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie et Turquie.

 certaines initiatives ont une portée globale, traitant toutes les formes de discrimination. C'est le plus souvent vrai pour les initiatives de la région du sud, où 1 sur 5 couvrait toutes les tendances, comparé à 1 sur 6 dans le nord et à 1 sur 20 dans les PECO.

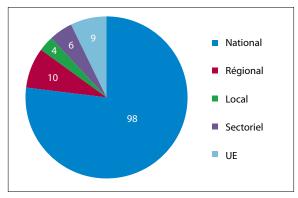
Graphique 2 — Tendances de discrimination par groupe géographique



Le graphique 2 démontre que, si la répartition régionale des initiatives varie, chaque groupe de pays représente tout de même les cinq motifs de discrimination.

Les initiatives présentées se placent à cinq niveaux différents: UE/international, national, régional, sectoriel et local/site de travail. Les initiatives sur le plan national sont les plus répandues, avec une proportion de 101 sur 130. Elles sont suivies par les initiatives régionales (10), puis par les initiatives UE/internationales (7). Six initiatives au niveau sectoriel et quatre au niveau local ou à celui de l'entreprise sont présentées.

Graphique 3 — Initiatives présentées par niveau



Le graphique 3 classe les types d'initiatives par niveau de déploiement et indique qu'une majorité écrasante des 130 initiatives s'est déroulée au niveau national.

2.2. Initiatives prises au niveau européen ou bénéficiant du soutien de l'UE

Un grand nombre de syndicats se félicite des initiatives de sensibilisation financées par l'UE, telles que l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous en 2007 (¹⁵). Toutefois, ils soulignent la nécessité de garantir la pérennité de ces initiatives. La contribution de l'UE, soit sous la forme d'initiatives organisées par des syndicats de niveau européen, soit avec le soutien des institutions européennes et/ou leur financement, représente un atout majeur pour 14 des 130 initiatives identifiées.

Les organisations syndicales de niveau européen ont joué un rôle important dans la lutte contre la discrimination, en encourageant les syndicats affiliés à aborder de nouveaux problèmes de discrimination ou des problèmes qui n'avaient pas été encore identifiés comme relevant du travail syndical. Sept des 130 initiatives importantes et/ou innovantes proviennent de ces organisations syndicales européennes.

Celles-ci ciblent les diverses formes de discrimination, couvrant l'origine raciale et ethnique, le handicap et l'orientation sexuelle. Quelques illustrations en sont présentées

⁽¹⁵⁾ http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=555&langId=fr

dans le tableau 1. On trouvera par exemple le cas de syndicats engagés dans de nouvelles méthodes de travail, y compris le travail en partenariat avec d'autres organisations de la société civile, et dans la recherche de nouveaux domaines d'engagement syndical tels que la discrimination pour orientation sexuelle ou à l'encontre de la population rom en Europe.

Toutes ces initiatives sont qualifiées d'importantes, car elles définissent des politiques qui dessinent le contexte des futures initiatives: le manifeste de Séville de la CES et la déclaration conjointe (voir le tableau 1). À l'occasion

de cette dernière, pour la première fois, des syndicats au niveau européen et l'organe représentatif des ONG sociales européennes (la plateforme sociale) se sont rassemblés pour définir un ordre du jour commun.

Par leur engagement avec les ONG et d'autres organisations de la société civile, les syndicats de niveau européen légitiment cette forme de coopération vis-à-vis de leurs syndicats nationaux affiliés. Certaines personnes des syndicats nationaux interrogées ont fait référence précisément au travail réalisé au niveau européen avec des ONG, comme imprimant un élan à l'engagement sur le plan national.

Tableau 1 — Initiatives au niveau européen ou bénéficiant du soutien de l'UE

Motif Informations générales Impact/valeur ajoutée Discriminations Le manifeste de la Confédération européenne des syndicats Le manifeste a permis de lancer multiples **contre la discrimination** a été adopté à Séville les 21-24 mai des initiatives spécifiques à la 2007 (16). Ce manifeste déclare que la CES s'engage pour une (important) discrimination et reste donc Europe qui est à la fois «plus grande» et «meilleure», pour pertinent. L'initiative concernant une Europe qui est intégrée autour de droits et de valeurs la discrimination pour orientation comprenant la paix, la liberté, la démocratie, les droits sexuelle (voir ci-dessous), qui fondamentaux, l'égalité, le développement durable, le plein implique la proche collaboration emploi et le travail décent, le dialogue social, la protection des avec la CES et ILGA-Europe, est un minorités, l'accès universel et équitable aux services publics exemple d'initiative émanant du de grande qualité et une économie prospère qui soutienne le manifeste de Séville. progrès social et la protection des emplois. http://www.etuc.org/a/3683 Orientation Une initiative de la CES directement inspirée de la déclaration Le projet a renforcé le dialogue sexuelle du manifeste de Séville (voir ci-dessus) a adopté un programme entre les syndicats et ILGA-(important) d'action de quatre années avec pour priorité de traiter les Europe, l'ONG qui représente problèmes des LGBT et a mis en place un projet d'extension de les organisations LGBT au l'égalité, en collaboration avec ILGA-Europe. Le projet a conduit à niveau européen. Cette une étude sur tous les membres de la CES et les fédérations des coopération se poursuit autour secteurs européens, dont les conclusions ont fait l'objet de débats de l'organisation des World out lors d'une conférence en janvier 2008. La conférence propose une Games. Principalement, elle a représentation de la CES lors de la marche EuroPride à Stockholm également permis d'entreprendre et soutient une proposition pour une nouvelle directive afin des actions pérennes dans le d'étendre les principes de la non-discrimination aux secteurs des cadre des politiques syndicales biens et des services. À partir de cette initiative, la CES a pris un en Europe et au niveau national. engagement qui l'oblige à un ensemble de 11 actions et activités, L'initiative a eu pour impact de y compris le lobbying auprès des institutions européennes légitimer les actions syndicales pour la pleine reconnaissance des LGBT dans les politiques, la contre la discrimination pour création de groupes LGBT dans les organisations nationales, en orientation sexuelle dans collaboration avec les employeurs. À la suite de ces initiatives plusieurs pays européens. Sans au niveau national, l'engagement est pris sur les questions LGBT cette initiative, il est peu probable dans un certain nombre de pays européens. Les personnes que toutes les initiatives de interviewées en Italie, en Irlande, au Royaume-Uni et en Lituanie niveau national identifiées dans s'intéressent spécialement à ces questions. l'étude aient pu voir le jour. http://www.etuc.org/a/5808; http://www.ilga-europe.org/

Motif	Informations générales	Impact/valeur ajoutée
Origine ethnique (important)	Le projet «Développer l'éducation de qualité non discriminatoire pour les enfants roms» a été mené par le Comité syndical européen de l'éducation et concerne l'accès à l'enseignement pour les enfants roms, avec une attention particulière pour la Bulgarie, la Hongrie et la Slovaquie, les États membres ayant une importante population rom. Sur une période de deux ans, de 2005 à 2007, le projet a organisé des conférences, des séminaires juridiques, des séminaires de formation, des ateliers et une conférence finale. Les plans d'action nationaux ont été créés pour chacun de ces trois pays, avec des suggestions et des actions concrètes pour améliorer l'accès des enfants roms à une éducation de qualité. Le but final du projet est d'assurer que les enfants roms ont un accès égal à l'éducation. La capacité des enseignants à envisager et à traiter les différences culturelles dans une salle de classe est considérée comme un élément important du projet.	Dans le cadre du projet, des outils permettant d'améliorer les capacités des enseignants à gérer des classes multiculturelles ont été mis au point, et 750 enseignants ont été formés à les utiliser (17). Au-delà des questions d'emploi en tant que tel, ce projet traite des questions de politique éducative face à l'exclusion sociale. Dans ses résultats, ce projet a un impact concret grâce à la création de plans nationaux dans les pays concernés.
Discriminations multiples (important)	La déclaration conjointe «Combattre la discrimination et garantir l'égalité pour tous» résulte de la conférence antidiscrimination de l'UE qui s'est tenue en juin 2009. Elle s'adresse à l'UE et aux États membres et est signée par la CES et la plateforme sociale (qui représente les ONG de niveau européen) (18). Cette déclaration a été publiée en octobre 2009 et appelle: à l'adoption par le Conseil européen du projet d'article 13 de la directive qui protège contre la discrimination pour des raisons d'âge, de handicap, de religion ou de croyance et d'orientation sexuelle dans tous les domaines de la vie; à la résolution des lacunes dans l'égalité hommes/femmes et à garantir celle-ci; à investir dans des politiques sociales et des services publics forts qui soutiennent l'égalité; à développer des politiques de migration et d'intégration justes sur le plan légal; à travailler en étroit partenariat avec les syndicats et les organisations de la société civile aux niveaux européen et national. http://www.etuc.org/IMG/pdf_Joint_declaration_FR.pdf	Les représentants des syndicats et des ONG de niveau européen et des ONG basées dans les États membres, au niveau tant national qu'européen, ont utilisé cette déclaration conjointe pour traiter de la question du travail et de l'égalité. La déclaration conjointe a été publiée sur les sites internet de la CES et de la plateforme sociale, ainsi que sur le site internet d'Equinet, le réseau européen des organismes d'égalité.

Le soutien direct de la Commission européenne, en particulier en matière de financement, s'est avéré utile pour 130 initiatives, notamment:

- «Open doors» (DEOK, Chypre) qui consiste en une coopération avec les employeurs, les organisations féminines, les organisations pour les handicapés, les ONG et les ministères (http://www.equal-dipa.org.cy/main/ data/pdf/cyprus_project_directory.pdf);
- «Be equal, be different» (CER/CGIL, Italie) qui a mis au point des formations pour sensibiliser les personnes à comprendre et à apprécier la diversité comme valeur ajoutée et non comme obstacle (http://www.outhouse. ie/bebd/);
- «Dialogue social et égalité dans l'entreprise» (CGTP, Portugal) qui cherche à promouvoir les bonnes pratiques dans l'égalité et la non-discrimination en partageant des expériences de dialogue social entre et au sein des entreprises (Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas) (http://www.cite.gov.pt/pt/dsie/index.html);
- «Keep Chances Office» (ÖGB, Autriche) qui soutient les travailleurs handicapés dans leur emploi. Il s'agit tout d'abord de dispenser des cours sur le droit au travail et l'égalité de traitement des personnes handicapées ou souffrant de maladies chroniques dans les entreprises (http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_3.7).

⁽¹¹) Pour plus d'information, voir: http://etuce.homestead.com/ CSEE_2010_ROMA.html

⁽¹⁸⁾ Voir Le rôle des ONG et des syndicats dans la lutte contre la discrimination, Commission européenne, septembre 2009 (http://ec.europa.eu/progress).

Il existe également plusieurs exemples d'engagements intersyndicaux réussis soit à l'intérieur d'un État membre soit entre plusieurs pays. La lutte contre la discrimination est un domaine où cette forme d'action est particulièrement souhaitée et fructueuse. Les syndicats indiquent qu'ils peuvent également profiter des leçons des autres, grâce à des accords de coopération et des échanges de personnel. Plusieurs syndicats ont fait référence à des collaborations transfrontalières qui les ont encouragés à combattre la discrimination, et 8 initiatives sur 130 impliquent des syndicats qui travaillent au-delà des frontières, en collaboration à l'intérieur et à l'extérieur de l'Europe. En particulier, la coopération au niveau international a incité les syndicats à aborder différemment les problèmes de discrimination. Certaines de ces approches les plus innovantes ont été adoptées par les syndicats qui travaillent avec des organisations de pays en développement. La liste en est donnée ci-dessous. Elles ont toutes des objectifs et des résultats définis, et toutes constituent des projets permanents et durables.

- Le syndicat DELTA (Norvège) compte plusieurs projets à l'étranger, y compris au Zimbabwe et en Russie, afin d'aider la constitution de syndicats et de conseiller sur les bonnes pratiques. L'un de ces projets concerne notamment la construction d'abris pour les enfants.
- La CCOO (Espagne) a créé la fondation «Paz y solidaridad», dans le but d'aider les femmes syndicalistes en Amérique latine.
- L'UIL Scuola (Italie) a participé à une formation commune entre le Brésil et l'Italie, avec un programme d'échange entre les enseignants des deux pays.
- L'OPZZ (Pologne) établit un poste LGBT national après une période de collaboration avec l'Unison (Royaume-Uni), avec notamment un détachement au Royaume-Uni.
- L'OS KOVO (République tchèque) lance un pacte de coopération entre la République tchèque et la Slovaquie traitant de la question de la présence des migrants slovaques en République tchèque.
- La CES (au niveau de l'UE) participe à l'organisation de la présence du syndicat aux World out Games au Danemark en 2009.
- La CGIL (Italie) travaille avec l'ONG Nexus pour des projets de coopération transnationale principalement liés aux questions de discrimination aux motifs de l'origine raciale ou ethnique.

 La CGTP (Portugal) a un accord de coopération avec les syndicats dans d'autres pays pour les questions de travailleurs migrants.

3. Initiatives syndicales au niveau national

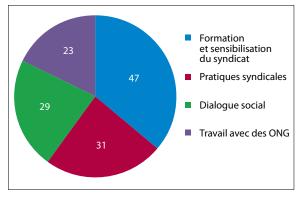
Cette section examine les 130 initiatives importantes et innovantes ayant trait aux quatre principales méthodes de lutte syndicale contre la discrimination:

- dialogue social et pratiques au travail pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination;
- pratiques syndicales pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination;
- · formation syndicale pour promouvoir l'égalité;
- · travail avec les ONG contre la discrimination.

Globalement, l'étude détermine que les résultats avérés des initiatives consistent en une augmentation du nombre d'adhérents, un recrutement de nouveaux membres et une reconnaissance plus importante du syndicat par le public.

La formation syndicale et la sensibilisation représentent le plus grand nombre d'initiatives (36 %), suivies par 31 initiatives sur les pratiques syndicales (24 %), impliquant principalement un changement structurel ou de nouvelles méthodes d'organisation, et 29 sur le dialogue social (22 %). Moins d'une initiative sur cinq (23) consiste en un travail commun avec les ONG.

Graphique 4 — Initiatives par type d'approche

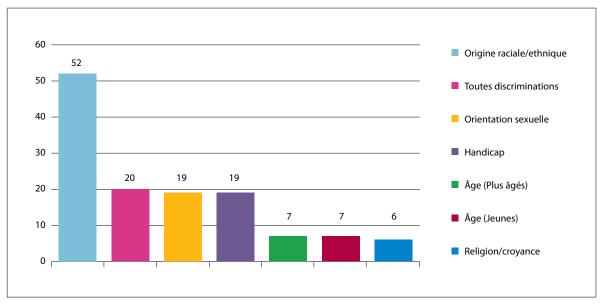


Le graphique 4 présente une vue d'ensemble des 130 initiatives suivant les principales thématiques qu'elles couvrent et indique que le plus grand groupe d'initiatives concerne la formation et la sensibilisation.

Sur les 130 initiatives, le plus grand nombre (52) concerne la discrimination pour origine raciale/ethnique. Il est suivi par les initiatives couvrant tous les motifs de discrimination (20), puis les initiatives sur l'orientation sexuelle et le handicap (19 chacune). Par

contraste, seules 14 initiatives portent sur l'âge, dont 7 se consacrent aux jeunes travailleurs et 7 aux plus âgés, bien que 3 des initiatives sur le handicap se concentrent aussi sur les jeunes employés. Six initiatives couvrent la religion.

Graphique 5 — Initiatives par critère de discrimination

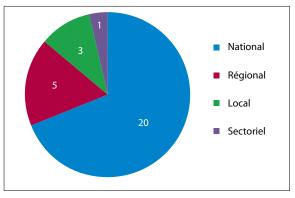


Le graphique 5 offre une vue générale de toutes les initiatives par critère de discrimination. Il indique que les initiatives les plus répandues repérées par l'étude concernent la lutte contre la discrimination pour des motifs de race ou d'origine ethnique.

3.1. Dialogue social et pratiques au travail pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination

Cette étude a mis au jour un nombre considérable d'initiatives impliquant les partenaires sociaux qui collaborent sur des mesures d'égalité des chances, dont 29 sur 130 sont identifiées comme importantes ou innovantes. Deux tiers des initiatives (20) concernant le travail avec des partenaires sociaux se sont déployées au niveau national. Le dialogue social au niveau régional était le thème suivant le plus fréquent (5), suivi par le dialogue social au niveau local ou du lieu de travail (3). Une seule des initiatives de dialogue social se place au niveau sectoriel.

Graphique 6 — Dialogue social par niveau



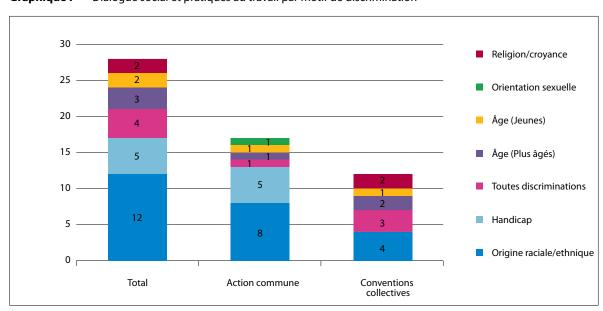
Le graphique 6 représente les initiatives de dialogue social et les classe par niveau d'initiative. Il démontre que la plupart des initiatives sont prises au niveau national.

De loin, les initiatives importantes et innovantes les plus répandues concernent des questions d'origine raciale et ethnique (10). Celles-ci sont suivies, à égalité de nombre, par les cinq autres motifs de discrimination (5) ou le handicap (5), tandis que les initiatives pour la discrimination contre les travailleurs plus âgés (3) et plus jeunes (2), si elles sont comptées séparément, sont moins nombreuses. Les initiatives de dialogue social sur la religion, la croyance ou l'orientation sexuelle sont encore moins fréquentes.

La coopération entre les partenaires sociaux prend habituellement deux formes. La première consiste en un accord entre ces partenaires quant à la marche à suivre pour l'égalité des chances, et, dans certains cas, ces accords sont encadrés par une stratégie sur la diversité. Il s'agit de rechercher des solutions pour améliorer les positions des groupes défavorisés, telles que la formation. La seconde consiste en une convention collective qui couvre les conditions générales pour des objectifs qui ne concernent pas la discrimination, par exemple l'élimination du critère ayant un impact discriminatoire. Dans certains cas, ces conventions sont générales et couvrent tous les motifs de discrimination, mais quelques fois elles peuvent être spécifiques à un motif de discrimination et sont adoptées en réaction à une situation particulière. Certaines de ces initiatives en sont encore à l'étape préliminaire du travail en partenariat social.

Seize des 29 initiatives sont classées comme engagement de partenariat social. Cela signifie que, bien qu'il s'agisse d'actions conjointes, elles n'ont pas le statut de convention collective (19). Le recrutement et la formation sont les principaux sujets de ces formes d'engagement. Il existe 6 initiatives de partenariat social sur la formation, y compris le pacte territorial sur la formation, conclu par les partenaires sociaux en Belgique, ou le programme danois de formation pour les jeunes travailleurs de minorité ethnique qui souhaiteraient un emploi dans le secteur du bâtiment. En ce qui concerne le recrutement, ces initiatives cherchent à ouvrir le recrutement pour les travailleurs qui sont traditionnellement exclus du marché du travail, tels que les handicapés (3 cas). Quant aux motifs de discrimination qu'elles traitent, le plus grand nombre (8) concerne la discrimination pour origine raciale ou ethnique. Le deuxième groupe le plus important est le motif de handicap.

Les 13 autres initiatives de partenariat social sont basées sur les conclusions des conventions collectives. Celles-ci couvrent un certain nombre de négociations sur les absences de paiement, notamment pour congés ou autres cessations de travail, bien que certaines portent sur le recrutement. Les conventions collectives sont plus spécifiques que ne l'étaient les accords d'engagement des partenaires sociaux, car elles précisent les domaines couverts, les résultats attendus et l'engagement clair qui



Graphique 7 — Dialogue social et pratiques au travail par motif de discrimination

Le graphique 7 présente les initiatives de dialogue social par motif de discrimination. Il indique que le handicap est plus souvent couvert par les engagements conjoints que par les conventions collectives.

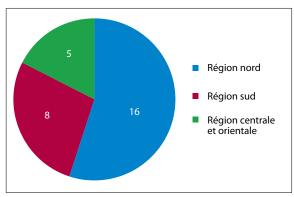
⁽ $^{19}\!)$ Pour toute information sur les initiatives, voir l'annexe 1, tableau A1.

permettra de les atteindre. Le plus grand nombre (4) est lié aux congés ou aux vacances pour permettre aux travailleurs de minorités ethniques de remplir leurs devoirs religieux ou de rentrer chez eux en raison de congés prolongés en cas de deuil dans la famille. Deux accords traitent du recrutement des employés provenant de groupes défavorisés et deux autres des employés plus âgés et concernent les restructurations et la protection des emplois. Un accord porte sur l'égalité de salaire pour les employés de minorités ethniques.

Les initiatives de partenariat social démontrent que le travail commun entre partenaires sociaux a été extrêmement bénéfique aux syndicats concernés, tout en servant leurs objectifs en matière d'égalité. En conséquence de cela, les initiatives ont amélioré les relations de travail entre partenaires sociaux, grâce à une compréhension mutuelle de la nécessité de lutter ensemble contre l'inégalité. Elles ont également facilité l'accès au marché du travail pour des groupes qui en étaient exclus auparavant. Dans les cas où ces initiatives concernaient des négociations et des conventions collectives, les syndicats ont également réussi à prouver leur engagement à représenter différents groupes de travailleurs (2°).

Si l'on observe la répartition géographique des initiatives de partenariat social, la majorité d'entre elles (16) se trouve dans le nord de l'Europe. Par contraste, 8 se déroulent dans les pays du sud de l'Europe et 5 dans les PECO.

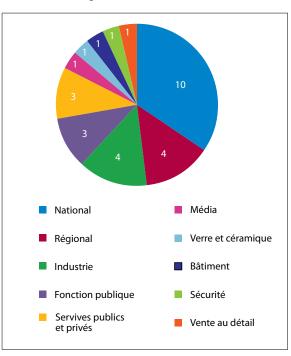
Graphique 8 — Répartition géographique des pratiques et du dialogue social



Le graphique 8 illustre la répartition géographique des 29 initiatives de dialogue social et indique que la majorité se trouve dans les pays du nord de l'Europe.

La majorité des initiatives de dialogue social se situe sur le plan national, avec 10 initiatives sur 29 appartenant à cette catégorie. Les initiatives régionales sont également importantes dans le contexte du dialogue social, et 4 initiatives sur 29 sont régionales. Considérant les secteurs spécifiques couverts par les initiatives de dialogue social, l'industrie occupe le plus grand nombre (4), suivie par la fonction publique et les services publics et privés (3 chacun). Le graphique 9 présente la répartition par secteur des initiatives de dialogue social.

Graphique 9 — Répartition par secteur des pratiques au travail et du dialogue social



Le graphique 9 illustre la répartition dans les différents secteurs des 29 initiatives de dialogue social et démontre que la majorité d'entre elles se trouve au niveau national ou régional; quant aux secteurs, c'est l'industrie qui obtient le plus grand nombre d'initiatives.

3.1.1. Gestion de la diversité: analyse de rentabilité

L'analyse de rentabilité de la diversité au travail repose sur le constat que développer et maintenir une main-d'œuvre diversifiée offre à l'entreprise des avantages quantifiables en organisation, lui permettant d'attirer et de retenir les meilleurs employés, de créer un environnement de travail harmonieux et de disposer d'un personnel à même d'interagir dans une société, auprès d'une clientèle et dans une structure de marché plus diversifiées. De nombreuses références sont faites à la réflexion sur les initiatives de diversité, généralement dans le contexte du dialogue social. Les syndicats belges, français, néerlandais et espagnols, en particulier, font référence à l'utilisation de stratégies de diversité. Celles-ci se concentrent principalement sur les accords de formation, tels que l'accord aux Pays-Bas portant sur les travailleurs jeunes ou handicapés.

^(2°) Voir, à l'annexe 2, les deux tableaux détaillant les initiatives d'actions conjointes et de conventions collectives.

La nécessité d'un travail plus collaboratif entre les partenaires sociaux et l'utilité potentielle d'une analyse de rentabilité de la diversité et de l'égalité sont des éléments reconnus par de nombreux syndicalistes au séminaire de Madrid. Toutefois, cette question suscite des opinions très différentes; certains alertent du danger de présenter la question uniquement en termes de bénéfices pour l'entreprise, car il faut aussi conceptualiser cette analyse de manière plus globale, en reconnaissant aussi le coût de l'exclusion dû à la discrimination ou à l'inégalité. En ce qui concerne le secteur public, en particulier, certains participants de ce secteur pensent qu'il faut que les employeurs et les syndicats établissent un lien entre égalité et qualité de service public et que les fonctions d'achat doivent progresser sur la voie de l'égalité et non au meilleur coût.

C'est une question qui implique également les partenaires sociaux au niveau de l'UE, et elle est considérée comme la meilleure manière de donner une visibilité aux différentes expériences (nationales/sectorielles/en entreprise) du dialogue social contre la discrimination et pour la promotion de l'égalité. Il a été suggéré aux partenaires sociaux de l'UE de négocier un cadre d'actions sur les différents motifs de discrimination.

L'idée généralement répandue est qu'il faut intégrer les questions d'égalité dans la négociation collective. Les débats ont également porté sur la nécessité de traiter les questions d'égalité dans les PME, et pas seulement de compter sur les accords avec les grands employeurs. Les 15 études de cas présentent la manière d'y parvenir. La portée limitée de la couverture des syndicats dans les PME reste néanmoins une source d'inquiétude, bien que certains exemples montrent que des partenariats se mettent en place, impliquant des syndicats, des administrations publiques et des associations patronales de PME.

Ces études de cas témoignent de plusieurs résultats positifs dans le cadre des initiatives suivantes:

- meilleures relations avec les employeurs;
- les syndicats sont plus en mesure de dénoncer et de remporter des affaires de discrimination pour le compte de leurs membres; les membres eux-mêmes ont appris à s'opposer à la discrimination directement (CGT, France);
- les questions d'égalité sont mieux connues par les membres (CCOO, Espagne; CNV, Pays-Bas);
- le nombre de membres militants a augmenté (ÖGB, Autriche).

Dialogue et pratiques sociales pour promouvoir l'égalité

Étude de cas n° 1 — Prise de position contre les discriminations

La Confédération générale des travailleurs (CGT) est l'une des cinq principales confédérations syndicales en France. Cette étude de cas traite des trois grandes initiatives de la CGT pour lutter contre les discriminations: les comités élargis sur la diversité, la «méthode des panels» pour prouver une discrimination et l'engagement au sein du projet EQUAL.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Le «comité élargi sur la diversité» a été proposé dans le cadre de l'accord collectif national ANI pour la diversité conclu en 2006. Les comités élargis sur la diversité (CED) ont été créés pour les entreprises de plus de 50 salariés et se composent de membres du comité d'entreprise, des représentants des salariés et des représentants syndicaux. Réunis une fois par an, ils donnent aux employés l'occasion d'échanger et d'élaborer une action collective efficace contre la discrimination avec tous les partenaires sociaux, lesquels sont responsables d'évaluer les accomplissements et/ou les manquements de l'entreprise en matière de diversité et de discrimination. Cette initiative a permis aux syndicats de dénoncer des affaires de discrimination auprès des tribunaux, et, au cours des cinq dernières années, la CGT a remporté plusieurs affaires judiciaires. Il convient de noter que la plupart des employés impliqués dans ces recours collectifs étaient eux-mêmes membres de groupes discriminés.

La «méthode des panels» est une initiative importante de la CGT, mise en place et déployée par un technicien et un membre de la CGT chez le constructeur automobile Peugeot. Destinée à l'origine aux discriminations pour activité syndicale, cette initiative couvre désormais d'autres sources de discrimination. La méthode consiste à comparer le plan de carrière d'un employé susceptible de faire l'objet d'une discrimination avec celui des autres employés présentant des caractéristiques similaires, à l'exception d'une différence d'origine ethnique (réelle ou présumée). Les tableaux comparatifs sont présentés au tribunal, et l'employeur doit alors justifier l'inégalité sur la base de facteurs objectifs.

L'engagement de la CGT dans le projet EQUAL contre les discriminations lui a permis de concevoir un certain nombre d'outils, notamment de favoriser la prise de conscience grâce à une étude sur les stéréotypes, ainsi que des sessions éducatives pour les employés, les syndicats, les représentants élus des salariés et la direction, dans trois sociétés pilotes: Adecco, Casino et Oyonnax. Un des résultats tangibles en a été l'action de la CGT dans la région Rhône-Alpes pour développer un système permettant d'identifier et de combattre la discrimination, et pour comprendre la discrimination non comme un problème individuel mais institutionnel.

IMPACT ET RÉUSSITES

Ces différents types d'actions ont conduit à créer des groupes dédiés à la lutte contre la discrimination dans plusieurs secteurs de l'économie (restauration rapide, métallurgie, hôtellerie et restauration). Au niveau local, les branches régionales et départementales s'organisent dans ce domaine précis, par exemple: un accord dans la région Rhône-Alpes entre les branches régionales des cinq confédérations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFECGC); une convention collective entre les branches régionales de ces syndicats et l'agence de travail temporaire Adecco. Le syndicat indique que le dialogue avec les employeurs s'est renforcé grâce à une culture commune entre les représentants des salariés et les responsables des ressources humaines, au moyen de sessions sur les stéréotypes et le droit. En outre, le projet EQUAL sensibilise les militants à la législation de l'UE et aux nouvelles perspectives en matière de lutte contre la discrimination.

De plus en plus, la méthode du panel a permis de prouver la discrimination de manière statistique. De nombreuses affaires sont remportées devant les tribunaux grâce à la méthode du panel, et les entreprises accusées de discrimination se voient condamnées à d'importantes indemnisations. La méthode du panel est devenue un outil indispensable pour les employés qui font l'objet de discrimination, et ceux-ci apprennent à l'utiliser de manière toujours plus efficace. Par exemple, des sites internet enseignent aux employés à créer un panel pour leur propre affaire.

► Pour en savoir plus: http://www.cgt.fr/

Étude de cas n° 2 — Accord collectif sur la gestion de la diversité

Le syndicat Comisiones Obreras (CCOO) comprend une branche régionale et une branche sectorielle. Ses principaux domaines d'activité sont la métallurgie, les transports, les communications et la chimie. L'étude de cas porte sur l'initiative de diversité au sein d'une chaîne hôtelière.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Au cours de la dernière convention nationale organisée en décembre 2008, le syndicat a renouvelé son engagement à inclure des migrants dans son organisation et à modifier sa constitution pour remplacer les références à une «approche multiethnique» par une «approche de la diversité» intégrant tous les phénomènes de discrimination. L'implication croissante du syndicat dans ces questions est directement liée à sa déclaration qui prône la gestion conjointe des problèmes de diversité. Le syndicat explique que sa signature de la charte de la diversité (21) ne garantit pas de résultats concrets sans l'engagement à transposer ces accords dans des actions concrètes qui contribuent à assurer un standard minimal des droits et la gestion de la diversité.

Grup Majestic est l'une des entreprises signataires de l'accord collectif avec la CCOO en juin 2009. Cette chaîne possède le Majestic Hotel, un hôtel cinq étoiles situé au centre de Barcelone. Près de la moitié de son personnel est d'origine migrante, ce qui a encouragé les parties à rechercher un nouveau type de convention collective qui souligne non seulement l'importance d'une approche multiculturelle, mais aussi l'engagement de l'entreprise en matière de recrutement, de formation et de gestion du temps de travail.

L'accord a été réalisé notamment grâce au soutien du service catalan pour l'emploi (SOC) et cofinancé par le secrétariat à l'emploi de la Generalitat de Catalogne et par le Fonds social européen. C'est pourquoi il a été déployé au niveau régional.

De manière générale, le syndicat n'a pas rencontré d'opposition flagrante à son travail dans ce domaine, mais il subsistait un débat interne sur les inquiétudes exprimées que certains groupes de travailleurs pourraient avoir plus de droits que d'autres. Ces inquiétudes ont été dissipées par l'adoption d'une vision commune basée sur le cadre global de gestion du temps de travail qui permet d'accommoder les besoins de congés des différents employés. L'accord collectif actuel prévoit: la formation basée sur l'interculturalisme; la promotion de la diversité; un recrutement clair et transparent, des politiques de promotion et de formation; une formation dispensée en catalan avec les traductions des textes adéquats; des mesures d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle prenant en compte les besoins religieux et les cas de deuil. L'accord a été atteint grâce à la participation active de l'ensemble du personnel qui a ensuite voté en sa faveur.

IMPACT ET RÉUSSITES

Ce nouvel accord a encouragé une plus grande prise de conscience parmi les nouveaux membres, au sein du secteur hôtelier, du syndicat et de la société civile. L'initiative est d'importance stratégique, car elle stimule l'acquisition d'expériences nouvelles et différentes et peut être transférée à d'autres sociétés. Actuellement, la CCOO envoie des brochures aux sociétés que l'initiative pourrait intéresser et envisage la signature de 8 autres accords similaires. En outre, la convention collective avec le Majestic Hotel est sur le point d'aboutir, notamment avec la rédaction par le département des ressources humaines d'un plan interne d'accueil.

Pour en savoir plus: http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do

⁽²¹⁾ Une charte de la diversité est composé d'un engagement êcrit pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité.

Étude de cas n° 3 — Diversité ethnique et stratégies à l'attention des employés jeunes ou handicapés

Aux Pays-Bas, la Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV) compte 11 syndicats affiliés qui fonctionnent indépendamment. Cette étude de cas porte sur trois grandes initiatives: la diversité ethnique, la discrimination par l'âge (pour les jeunes travailleurs) et les employés handicapés. Ces initiatives encouragent l'implication des partenaires sociaux dans la résolution des problèmes de discrimination identifiés. L'engagement dans ces initiatives a encouragé les syndicats à travailler ensemble, à impliquer de nouveaux groupes de membres et à réaliser des évolutions importantes, sur les plans de la législation et des conditions de travail.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Le syndicat a rencontré trois difficultés: la position de faiblesse des travailleurs issus d'une minorité ethnique sur le marché du travail, le licenciement discriminatoire des jeunes et l'intégration insuffisante des jeunes handicapés.

En 2008, la CNV a lancé un projet de recherche intitulé «Diversité ethnique pour réussir?» afin de renforcer la position sur le marché du travail des minorités ethniques et d'aider les entreprises et les secteurs à attirer du personnel suffisamment qualifié. Le projet visait à mieux comprendre les motivations des entreprises et leur expérience en matière de diversité ethnique comme facteur de succès, en réunissant des exemples de bonnes pratiques et en examinant les types d'accords collectifs conclus.

CNV Jongeren, la filière «jeunesse» du syndicat, considérait comme discriminatoire la pratique de la grande distribution qui consiste à licencier avant l'octroi d'un contrat à durée indéterminée. Cette initiative était importante, car elle encourageait le travail conjoint entre les filières jeunes de la CNV et de la FNV, une autre fédération syndicale. Le plus difficile était de prouver que la discrimination par l'âge était le principal obstacle, mais le syndicat y est parvenu en demandant aux membres de raconter leurs histoires et expériences.

La CNV a également lancé cette étude sur les jeunes handicapés, en examinant leurs revenus et les barrières rencontrées pour trouver et conserver leur emploi rémunéré, en s'intéressant aussi aux politiques de diversité, aux conditions d'une intégration réussie et au rôle des accords collectifs. Ce projet, «Tout travail mérite salaire», comporte un numéro de téléphone dédié permettant aux jeunes handicapés de raconter leur expérience personnelle de travail et de rémunération.

IMPACT ET RÉUSSITES

L'étude sur les travailleurs issus d'une minorité ethnique révèle que les entreprises de différents secteurs se félicitent d'avoir employé un personnel présentant des diversités ethniques. Elle fournit un ensemble de suggestions pour les négociations collectives sur les questions de la diversité. Elle souligne également l'importance des syndicats qui incitent les entreprises à assumer leur responsabilité sociale et à choisir un personnel dont la composition reflète la diversité ethnique de leur environnement social. La CNV est ainsi plus largement impliquée dans les questions de la diversité sociale. La fédération pense que les résultats de cette étude permettront aux affiliés de la CNV de conclure des accords plus spécifiques et plus efficaces pour encourager la diversité ethnique.

Dans la campagne pour la grande distribution, la CNV a gagné une affaire devant les tribunaux. La campagne a attiré une attention considérable de la part des médias, en proposant une nouvelle perspective sur la discrimination par l'âge. Jusque-là, le débat sur la discrimination par l'âge s'était principalement centré sur les droits des employés plus âgés. La CNV pense que sa campagne pour soutenir les jeunes employés de la distribution a été bénéfique et a amélioré les conditions d'emploi de ses membres. De plus en plus de jeunes adhèrent au syndicat, et les jeunes sont plus sensibilisés aux questions d'âge. Les syndicats de la CNV pensent que leur position s'est renforcée dans les négociations collectives, et cet effort a influencé directement la convention collective du secteur.

Enfin, sa recherche sur le handicap a conduit à une révision de la loi, passant de l'octroi d'indemnités à l'embauche à l'attribution d'un salaire juste. Le syndicat considère que c'est la plus grande victoire de la campagne «Tout travail mérite salaire» avec l'amendement de la loi. Il fait maintenant pression sur les employeurs pour qu'ils embauchent des handicapés et publie un magazine annuel à l'attention des jeunes travailleurs handicapés.

Pour en savoir plus: http://www.cnv.nl/speciaal/english/

Étude de cas n° 4 — Représentants de la jeunesse: pour le soutien des jeunes dans les entreprises et la formation professionnelle

L'Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) est l'unique fédération syndicale d'Autriche. Depuis 1972, les représentants des jeunes appartiennent à un mécanisme légal de représentation dans les sociétés autrichiennes qui emploient plus de 5 jeunes. En créant ce cadre légal de représentants des jeunes, l'organisation de jeunes au sein de l'ÖGB a évolué pour devenir un organe représentatif des jeunes travailleurs. Certes, auparavant, les activités de loisirs et la politisation des jeunes dominaient son programme, mais récemment l'ÖGB a commencé à formuler des revendications et à promouvoir des solutions pour identifier les problèmes.

ENJEUX ET SOLUTIONS

La présence de jeunes représentants a permis aux syndicats de répondre à trois enjeux: la ségrégation hommes/ femmes, la chute du nombre de membres et la formation des jeunes travailleurs.

Les jeunes représentants ont eu un rôle pionnier dans la promotion de l'égalité hommes/femmes au travail, exigeant que plus d'apprentis féminins soient engagés et encourageant les syndicats à confronter la sous-représentation des jeunes femmes. Le comité de direction de l'organisation des jeunes au sein de l'ÖGB dispose désormais d'un quota de 50 % de femmes, et parallèlement le syndicat s'organise dans les secteurs à majorité féminine tels que l'hôtellerie et la restauration. Le syndicat souhaite également réunir et organiser les jeunes travailleurs des PME.

Dans ce but, l'ÖGB et les organisations de jeunes du syndicat de branche ont commencé à contacter les jeunes employés directement ou à travers les foyers de jeunes. Le gouvernement fédéral autrichien a lancé un protocole «emploi jeunes» qui garantit le droit à la formation pour les jeunes. Le département «jeunesse» du syndicat a proposé une représentation des jeunes dans les centres de

formation ainsi qu'une réunion annuelle pour les jeunes représentants potentiels, avec les partenaires sociaux et les organes régionaux, de manière à relayer directement tout problème aux organes responsables.

Le droit de vote des jeunes représentants constitue un autre enjeu. Du fait que les apprentis commencent leur formation après 15 ou 16 ans, et passent de plus longues périodes de scolarité à plein temps, l'âge minimal pour le vote des jeunes représentants du personnel est passé de 18 à 21 ans.

IMPACT ET RÉUSSITES

Les représentants des jeunes constituent généralement un point de contact important pour les jeunes sur le lieu de travail et sont actuellement au nombre de 2 000. Dans les grandes sociétés, ils font partie intégrante de la culture d'entreprise. La division «jeunesse» a toujours été un «moteur de recrutement des membres». Le travail des jeunes représentants est la meilleure manière de contacter et de gagner de nouveaux membres. C'est en outre un moyen important pour identifier les besoins des jeunes membres syndiqués, car les jeunes représentants peuvent maintenir un lien direct avec les jeunes et avec le syndicat. L'organisation enregistre un nombre croissant de membres, même à une époque où les syndicats sont généralement affaiblis. La présence des jeunes représentants dans les centres de formation a pour effet positif d'offrir des occasions de participation aux jeunes répondant à leur perception et à leur implication dans le processus démocratique.

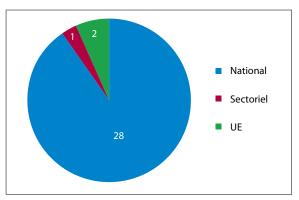
L'action des jeunes représentants a encouragé d'autres amendements législatifs concernant les jeunes, tels que l'extension des systèmes de protection en cas de période d'essai ou de licenciement. L'existence de ces jeunes représentants renforce la compréhension du processus démocratique auprès de leurs pairs.

► Pour en savoir plus: http://www.oegb.at/servlet/ ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_ Index&n=OEGBZ_0

3.2. Pratiques pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination

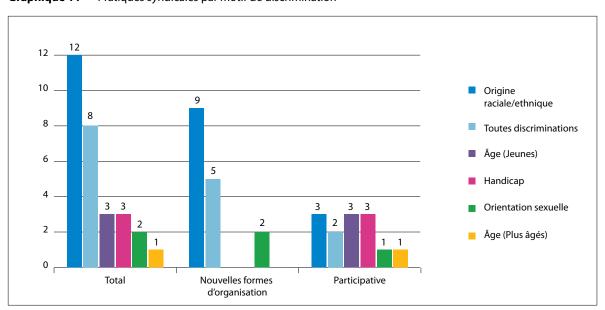
Un total de 31 initiatives sur 130 (24%) vise la mise en œuvre de changements dans les pratiques syndicales afin de promouvoir l'égalité et de combattre la discrimination. Ces pratiques consistent en une adaptation des structures internes pour traiter les problèmes de discrimination et promouvoir de nouvelles formes d'organisation ou l'évolution des structures afin d'encourager la participation. Presque toutes ces initiatives (90 %) se déroulent au niveau national. Une seule n'est que sectorielle — le projet de collaboration entre UIL Scuola (Italie) et le syndicat brésilien des enseignants qui couvre le secteur éducatif. Deux initiatives ont une portée européenne/internationale: le projet DELTA (Norvège) sur la collaboration transfrontalière pour soutenir les syndicats dans d'autres pays et le projet CGTP (Portugal) de coopération sur les questions des migrants.

Graphique 10 — Pratiques syndicales par niveau de couverture



Le graphique 10 présente les pratiques syndicales par niveau d'initiative. Il montre que la plupart des changements de règlement et de comportement syndicaux se font au niveau national.

Graphique 11 — Pratiques syndicales par motif de discrimination



Le graphique 11 illustre les initiatives qu'ont prises les syndicats pour leurs propres pratiques, analysées par motifs de discrimination abordés. Ainsi, si seuls trois motifs de discrimination impliquent des initiatives de nouvelle organisation, certaines initiatives cherchant à améliorer la participation des victimes de discrimination couvrent tous les motifs.

Par motif de discrimination, les changements les plus innovants ou importants habituellement dans les processus syndicaux concernent la discrimination fondée sur l'origine raciale/ethnique (13 initiatives sur 31), suivis par les initiatives portant sur tous les motifs de discrimination (8 initiatives sur 31).

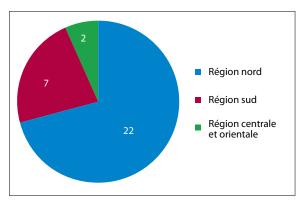
Il est également possible d'analyser ces initiatives générales d'égalité en termes de contenu, en examinant s'il s'agit d'une augmentation de la participation des membres existants ou plutôt de nouvelles formes d'organisation, afin de recruter de nouveaux adhérents parmi les groupes discriminés. Le graphique 10 montre que les éléments qui favorisent la participation (participatifs) sont relativement constants quels que soient les motifs de discrimination, tandis que les nouvelles formes d'organisation (nouvelle organisation) s'intéressent à l'origine raciale/ethnique, à toutes les formes confondues et à l'orientation sexuelle.

Les initiatives de discrimination pour handicap citées incluent «Keep Chances Office» (ÖGB, Autriche) et la promotion de candidats parmi les adhérents handicapés (GdG, Autriche). Concernant l'origine ethnique, elles incluent la création d'un centre pour les travailleurs sans papiers (Handels, Suède), d'une session portes ouvertes hebdomadaire pour les travailleurs issus de minorités ethniques (Byggmakerforening, Norvège) et d'un comité permanent sur la discrimination ethnique (DGB, Allemagne). Concernant la discrimination en raison de l'âge, elles prévoient la modification des règlements afin d'éliminer les critères d'âge qui excluent certaines tranches d'âge pour les candidats aux responsabilités (TSSA, Royaume-Uni). Dans de nombreux cas, ces initiatives étant relativement récentes, les syndicats n'ont pas encore eu l'occasion de les évaluer, mais un exemple innovant est présenté dans l'étude de cas n° 5 (TUC, Royaume-Uni) sur l'utilisation des stratégies d'audit.

Les syndicats ont adapté leurs structures internes de plusieurs manières, notamment: évolution des structures pour encourager une plus grande participation; adoption de budgets spécifiques pour répondre aux priorités d'égalité du syndicat; démarche pour accroître le nombre d'adhérents provenant de groupes discriminés; promotion de réseaux ou d'autres formes de groupes ad hoc; nouvelles organisations. D'autres exemples incluent la création d'une unité d'égalité (3F, Allemagne), la création d'un comité de diversité (CGT, France) et l'offre de services indépendants de l'emploi pour les travailleurs issus de minorités ethniques (UIL, Italie).

Si l'on observe la répartition géographique des pratiques syndicales en Europe, la majorité se trouve dans le nord. Par contraste, 7 proviennent de pays du sud et 2 des PECO.

Graphique 12 — Répartition régionale des pratiques syndicales



Le graphique 12 illustre la répartition sur le continent des 31 pratiques syndicales et démontre que la majorité provient des pays du nord de l'Europe.

3.2.1. Changements structurels pour encourager la participation et nouvelles méthodes d'organisation

La création de structures spéciales représentant des groupes particuliers de travailleurs afin de leur donner une voix dans le syndicat est une stratégie largement partagée. Les modifications structurelles visant à encourager la participation sont plus fréquentes dans le cas de la discrimination raciale/ ethnique (quatre changements structurels participatifs y sont associés). Entre autres exemples de ces types de changements structurels, on compte la promotion de candidats de groupes sous-représentés (GdG, Autriche), la mise en place d'organismes ad hoc (INTO, Irlande), un effort pour le recrutement de jeunes travailleurs (FNV Jong, Pays-Bas) et la création de «défenseurs handicap» (TUC, Royaume-Uni).

Seize des 31 pratiques syndicales concernent de nouvelles façons de s'organiser face aux problèmes de discrimination. Il s'agit notamment d'études, de campagnes publiques ou de l'offre de services spéciaux aux groupes défavorisés. De nouvelles méthodes d'organisation sont plus fréquentes face aux problèmes de discrimination basée sur l'ethnicité (8), suivies par des initiatives couvrant tous les motifs de discrimination (5). De nombreux syndicats réussissent également à combler les lacunes en matière de représentation au sein de leurs propres structures quant aux catégories de travailleurs discriminés. Cela entraîne déjà des effets positifs en termes d'adhésion, de leadership et d'image. Les impacts signalés sont notamment l'augmentation du nombre d'adhérents et le fait que ceux-ci sont encouragés à participer en tant que membre et militant. Un autre résultat est qu'en adoptant ces initiatives, les syndicats ont prouvé qu'ils sont capables de jouer un rôle prééminent dans la lutte contre les préjugés et les stéréotypes (22).

Pour les quatre études de cas décrites ici, les résultats sont:

- une meilleure intégration des projets d'égalité et de négociation du syndicat et une mise en lumière des lacunes rectifiables dans sa politique (TUC, Royaume-Uni);
- une confirmation du syndicat comme acteur collectif légitime dans le domaine des politiques pour l'égalité (DGB, Allemagne);
- une augmentation du nombre d'adhérents militants et une meilleure prise de conscience des domaines de discrimination (INTO, Irlande);
- grâce à une meilleure sensibilisation sociétale des mauvais traitements aux travailleurs, la discrimination devient moins répandue (ASÍ, Islande).

⁽²²⁾ Neuf exemples figurent à l'annexe 3.

Changements dans les pratiques syndicales pour promouvoir l'égalité et combattre la discrimination

Étude de cas n° 5 — Audit de l'action syndicale pour l'égalité et progrès de l'égalité au travail

Le Trade Union Congress (TUC) joue un rôle actif dans la promotion de l'égalité parmi ses syndicats affiliés et par ses campagnes et ses actions pour influencer les politiques et la législation. Cette étude de cas porte sur trois initiatives significatives. La première est un changement de règlement introduit en 2001 qui oblige le TUC et ses syndicats affiliés à promouvoir l'égalité dans tous les aspects de leur action et à conduire régulièrement des audits d'égalité. La deuxième est la mise en place de représentants syndicaux de l'égalité. La troisième porte sur l'orientation sexuelle, pour laquelle le TUC s'attache à ce que les syndicats affiliés et les employeurs traitent les questions qui affectent les employés LGBT.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Le défi principal pour le TUC était d'avoir une idée précise de ce que font les syndicats pour promouvoir l'égalité. Au congrès de 2001, il a été décidé de réaliser un audit biennal des syndicats, et cela a conduit à la publication de rapports. Ce n'est pas seulement une manière pour le TUC de collecter des informations sur ce que les affiliés font en matière d'égalité, mais cela permet aussi aux syndicats de mesurer l'avancement de leurs actions dans ce domaine, avec le contrôle de ce qu'ils font, l'identification des lacunes et la correction de celles-ci. L'enjeu a été néanmoins d'obtenir une réponse de tous les affiliés au questionnaire d'audit, et à chaque fois le taux de répondants s'est amélioré pour atteindre 90 % au cours du dernier sondage auprès des membres du TUC.

Un exemple d'initiative identifiée dans les audits était un projet innovant lancé par le BECTU, le syndicat de l'audiovisuel, appelé «Move on up», pour améliorer les chances des professionnels de l'audiovisuel appartenant aux minorités ethniques. En mettant les employés en contact direct avec les employeurs, le syndicat indique que les événements organisés ont permis de créer des emplois réels et des commissions. C'est un exemple particulièrement innovant, à la fois différent et mesurable.

Le TUC a joué un rôle important dans le déploiement de représentants d'égalité (des représentants syndicaux ayant pour mission spécifique de traiter les questions de l'égalité) grâce à un projet de formation de plus de 200 représentants sur la période allant d'avril 2008 à décembre 2009. Sur fonds publics, il a nommé un coordinateur de projet. Dix syndicats affiliés au TUC ont également formé leurs propres représentants d'égalité, et le TUC a monté un groupe de projet d'égalité pour échanger les bonnes pratiques et servir de forum de discussions. Un réseau de coordinateurs de projets a permis de mettre à jour tous les projets suivant les évolutions des syndicats et de commenter les politiques et le matériel pédagogique. En 2009, une conférence du TUC sur le projet a réuni 160 représentants d'égalité et responsables syndicaux.

Les syndicats de l'enseignement ont été très actifs au sein des initiatives LGBT. Un exemple en est le LGBT History Month (à la suite du succès du Black History Month) qui a été mis en place dans les écoles et les bibliothèques, avec l'aide des syndicats de l'enseignement. Au niveau du TUC, il existe un comité LGBT chargé de reconnaître les problèmes de discrimination multiple, qui dispose de sièges réservés aux membres LGBT, handicapés et noirs.

IMPACT ET RÉUSSITES

L'évaluation externe du premier audit d'égalité du TUC conclut globalement que le processus d'audit des structures syndicales et du travail d'égalité a été utile à la plupart des syndicats. De nombreux répondants indiquent qu'il a aidé à intégrer l'égalité et les agendas de négociation, et une majorité pense qu'il a mis en évidence des lacunes dans les politiques et les actions des syndicats en matière d'égalité, ce qu'il est prévu de rectifier. Il a également mis en lumière l'importance du contrôle de l'égalité et la capacité à analyser convenablement la base de données des membres. L'impact des représentants d'égalité formés sur le lieu de travail fait actuellement l'objet d'une évaluation. Concernant l'action pour les LGBT, et à la suite du travail mené au Royaume-Uni, le TUC travaille avec la CES et des organisations telles qu'ILGA-Europe pour promouvoir l'égalité LGBT en Europe (voir la section 2.2. tableau 1).

► Pour en savoir plus: http://www.tuc.org.uk

Étude de cas n° 6 — Lobbying et organisation contre la discrimination des travailleurs migrants

La Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) représente 8 syndicats allemands à ce jour: IG Metall (métallurgie), Verdi (services), IGBCE (mines, chimie et énergie), IG BAU (construction, agriculture et environnement), GEW (éducation et science), Transnet (cheminots), NGG (alimentaire, boissons et restauration collective) et GP (Police). En tant que fédération, la DGB rassemble les syndicats en un ensemble efficace et représente leurs intérêts communs. Outre la coordination des politiques syndicales, elle a pour tâche principale d'être la porte-parole de ces syndicats dans les discussions et les négociations avec le gouvernement, les partis politiques, les associations d'employeurs et les autorités locales. Elle n'a pas mandat pour conduire les négociations collectives, mais dispense soutien et formation pour la mise en place des comités d'entreprise. L'étude de cas porte sur plusieurs initiatives contre la discrimination aux motifs de l'origine raciale/ethnique.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Pour la DGB, un enjeu important au cours de la dernière décennie a été la lutte contre la xénophobie croissante en Allemagne. Outre la question de l'égalité hommes/femmes, la discrimination contre les migrants a été la principale cible de la politique antidiscrimination de la DGB. Les raisons de ce choix sont liées non seulement à la particularité de l'histoire allemande au cours du régime nazi, mais aussi parce que l'Allemagne accueille des travailleurs immigrés (Gastarbeiter) depuis les années 60, dont l'intégration dans la société allemande n'a pas eu le succès escompté.

La DGB utilise un ensemble de nouvelles approches pour ses initiatives contre la discrimination en raison de l'origine ethnique; les plus pertinentes sont le lobbying, la coordination, l'initiative, le soutien et les campagnes.

Lobbying: non seulement la DGB cherche à influencer les politiques nationales, mais elle est aussi active sur le plan européen, et joue un rôle décisif dans l'élaboration des directives de l'UE. Avec les ministères de la justice et de l'intérieur, la DGB était présente à Bruxelles pour infléchir les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. Une fois les directives passées, la DGB a négocié pied à pied avec le ministère de la justice pour leur transposition dans la législation allemande, avec un accent sur les droits des comités d'entreprise et les syndicats à consulter et à soutenir les

victimes de discriminations. Ainsi, la DGB a réussi à faire introduire le droit des comités d'entreprise à poursuivre les employeurs dans certaines circonstances en cas de violation de la loi antidiscrimination.

Coordination: la DGB dispose d'une instance permanente au niveau fédéral pour le travail des migrants et la discrimination ethnique, constituée des responsables de ces questions au sein des huit syndicats membres de la DGB. Ce comité coordonne les politiques des différents syndicats et travaille pour parvenir à une position commune. La DGB a également à son actif des collaborations fructueuses avec les ONG correspondantes dans le domaine de la discrimination pour motifs ethniques et coordonne le réseau d'ONG le plus important dans ce domaine, le forum allemand contre le racisme.

Initiative: dans certains cas, la DGB a pris l'initiative d'inciter ses syndicats ou les comités d'entreprise à mettre en œuvre des mesures innovantes pour lutter contre les discriminations à l'égard des travailleurs migrants (et autres formes de discrimination). On peut citer l'initiative prise à la suite de la déclaration commune des partenaires sociaux à Florence en 1995 sur le racisme et la xénophobie au travail.

Soutien: la DGB soutient traditionnellement les syndicats membres et les comités d'entreprise pour leurs politiques antidiscrimination soit en proposant des «modèles d'accords» soit en collectant et en publiant des exemples de bonnes pratiques antidiscrimination. L'une des politiques de soutien les plus pertinentes est la protection légale générale des membres syndiqués contre toute discrimination au sein de la DGB.

Campagne: au cours des dernières années, la DGB s'est de plus en plus impliquée dans des campagnes contre la discrimination en Rhénanie-du-Nord - Westphalie, contre le «*Gesinnungstest*» (test d'attitude), un test que doivent subir les membres de certaines nationalités pour prétendre à un permis de séjour.

IMPACT ET RÉUSSITES

Grâce à ces différentes actions de la DGB pour lutter contre la discrimination, la fédération syndicale s'impose comme l'un des acteurs collectifs les plus légitimes dans le domaine politique. Les partis et le gouvernement la respectent comme un partenaire sérieux dans l'élaboration de la législation antidiscrimination.

► Pour en savoir plus: http://en.dgb.de/

Étude de cas n° 7 — Travail sur les questions de LGB et de handicap

L'Irish National Teachers' Organisation (INTO) réunit les maîtres d'écoles d'Irlande et les enseignants d'écoles primaires et secondaires en Irlande du Nord. Elle dispose d'un comité pour l'égalité qui conseille le comité central du syndicat sur les questions d'égalité, tout en élaborant des politiques, des activités et des projets pour l'égalité.

L'initiative «LGB Teachers» a vu le jour lorsque quatre membres syndicaux ont contacté indépendamment le siège du syndicat pour demander la mise en place d'un groupe LGB. Le syndicat a accepté d'animer un groupe dont les objectifs seraient principalement d'apporter un soutien mutuel pour permettre à ses membres lesbiennes, gays et bisexuels de gagner en visibilité et en parole au sein du syndicat, particulièrement dans le but d'éliminer l'homophobie dans les écoles.

Depuis 2007, de nombreuses activités cherchent à encourager les enseignants handicapés à garder leur emploi s'ils le souhaitent. Ces actions sont principalement à mettre au crédit d'un retraité handicapé membre du comité national de l'INTO, lequel a interpellé le comité pour l'égalité sur la mise à la retraite de ces personnes.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Concernant l'initiative LGB, le principal défi pour le syndicat était la sensibilisation et la lutte contre les préjugés les plus ancrés. La première action du syndicat a été de fournir un numéro de téléphone confidentiel au groupe, ainsi qu'une adresse électronique de contact au sein du système de courriel du syndicat. À partir de 2005, le soutien au groupe des enseignants LGB est l'un des éléments du programme annuel de travail du comité pour l'égalité. Avec un statut de *groupe d'intérêt spécial* au sein du syndicat, le groupe est financé par celui-ci. Il représente l'INTO à la parade annuelle de la GayPride et est accompagné du président du syndicat. Le magazine du syndicat, *In Touch*, a constamment apporté de la visibilité, un soutien et a contribué à une image positive du groupe «LGB Teachers». Ce groupe a pris la parole lors du

congrès annuel des syndicats et de l'égalité et, en 2009, a tenu sa première conférence, présentant des bonnes pratiques pour créer une école inclusive pour les enseignants lesbiennes, gays et bisexuels. La conférence et les recommandations ont été largement relayées dans les médias nationaux.

Concernant le handicap, le principal enjeu est l'hypothèse qu'un enseignant qui devient handicapé doit quitter son travail. Le comité pour l'égalité traite des questions du handicap. Le syndicat a également deux représentants au sein du comité «handicap» au Congrès irlandais des syndicats (ICTU), l'un d'eux étant «défenseur du handicap». Le congrès annuel de l'INTO en 2008 a lancé une proposition afin de réclamer des aménagements pour les enseignants avec handicap qui souhaitent conserver leur travail. En novembre 2008, un représentant de l'INTO a suivi le séminaire sur le handicap nord/sud de l'ICTU, et le comité pour l'égalité a participé à un événement de formation sur le handicap. Le magazine du syndicat sert également à attirer l'attention sur les questions du handicap et présente régulièrement des dossiers sur ce thème.

IMPACT ET RÉUSSITES

Le nombre de militants du LGB est passé de 14 en 2004 à plus de 50 aujourd'hui. Le succès de cette initiative se traduit par le fait qu'un plus grand nombre de membres LGB s'adresse désormais au public et aux médias pour parler de la réalité des enseignants LGB dans les écoles irlandaises.

À la suite de l'étude sur le handicap, un petit nombre de répondants a indiqué vouloir participer aux recherches à venir. L'étude a également permis une sensibilisation à la question du handicap et aux actions autour de ce thème; au cours de sa conférence sur l'égalité de 2010, le syndicat compte inviter les enseignants qui ont cessé leur activité pour cause de handicap afin qu'ils s'y expriment, partagent leur expérience et donnent des conseils sur la manière de mieux répondre aux besoins des enseignants handicapés.

► Pour en savoir plus: http://www.into.ie/

Étude de cas n° 8 — Égalité de droits sans exception, campagne contre le dumping social

La Confédération islandaise du travail (ASÍ) est l'une des trois confédérations d'Islande. En raison d'une apparente augmentation du nombre de migrants, les questions et les politiques concernant les migrants font l'objet d'une plus grande attention, et cette étude de cas examine les initiatives sur les problèmes de discrimination.

ENJEUX ET SOLUTIONS

De nombreux travailleurs migrants travaillaient dans le bâtiment, moins bien payés, parfois sans papiers et sans couverture sociale. Les syndicats ont compris la nécessité d'informer ces employés de leurs droits. En 2005, l'ASÍ a donc lancé une campagne, «Égalité des droits — Sans exception», visant à défendre les conditions et les droits des employés sur le marché du travail islandais. Lorsque l'initiative a démarré, les représentants de l'ASÍ ont contacté la direction locale et demandé à parler aux travailleurs. Ils ont vérifié si les employés recevaient des salaires négociés et, chaque fois qu'ils ne parvenaient pas à un accord, ils ont entamé des procédures contre les entreprises.

À la tête de l'initiative, deux personnes basées au siège de l'ASÍ ont organisé trois groupes de travail qui collaboraient avec les représentants de l'ASÍ sur site. L'un de ces groupes s'occupait des sites du secteur du bâtiment, informant les travailleurs de leurs droits; un deuxième inspectait les sociétés du secteur alimentaire, notamment les restaurants; un troisième visitait différents types de sociétés. Les groupes de travail se rendaient sur les sites chaque jour au cours de la période la plus chargée. Ils placardaient des affiches dans les cafétérias et parlaient au personnel des ateliers. Ils ont vite compris qu'ils avaient besoin d'informations dans les langues que comprennent les employés et ont publié une brochure sur les droits et les obligations des travailleurs migrants en Islande en dix langues différentes. Les groupes de travail ont publié des communiqués de presse pour informer le public de l'avancement de leur campagne, des conclusions et des résultats, et passaient des publicités dans les journaux.

Du fait de cette initiative, les membres du syndicat — islandais et étrangers — étaient mieux sensibilisés à la situation, et un grand nombre d'entre eux a appelé l'ASÍ

pour se plaindre que leurs employeurs ne respectaient pas les règles ou dénoncer un traitement incorrect. Au plus fort de la campagne, 20 personnes participaient à l'initiative.

L'équipe de l'ASÍ a conservé les dossiers de toutes les plaintes sur le dumping social et le travail illégal et transmis les informations aux parties concernées, à savoir les services fiscaux, la police et les autorités d'immigration. L'ASÍ souligne que sa campagne visait les entreprises qui profitaient des travailleurs étrangers de plusieurs manières, en les payant moins que leurs collègues islandais et en les gardant dans l'ignorance de leurs droits, et qu'elle n'était pas contre les travailleurs eux-mêmes. Son but était d'aider ces employés à obtenir leurs droits. Les employeurs souhaitant recruter des migrants étaient également informés de leurs obligations; les travailleurs islandais et le public en général étaient alertés sur l'importance d'éradiquer le dumping social et le travail non déclaré.

IMPACT ET RÉUSSITES

Comme résultat de sa campagne, l'ASÍ s'est attiré plusieurs milliers de nouveaux membres. La campagne syndicale était considérée comme un succès important et un moyen de sensibilisation pour toutes les parties prenantes. Le but de cette campagne était de défendre les conditions et les droits de tous les employés sur le marché du travail islandais. Cette campagne a permis une prise de conscience parmi les entreprises qui cherchaient à exploiter des travailleurs migrants en les payant moins et en profitant de leur situation. Grâce à cette sensibilisation, la discrimination pour des raisons d'origine raciale/ethnique est moins répandue. Plus de travailleurs étrangers consultent désormais l'ASÍ pour consolider leurs droits, et les travailleurs islandais sont plus proactifs dans la transmission d'informations et l'organisation des droits des travailleurs. Ces initiatives continuent, mais à plus petite échelle. Le ministère du travail et les syndicats dans la région de la capitale Reykjavik inspectent toujours les sites du bâtiment et les hôtels et les restaurants pour informer les employés de leurs droits. Cette initiative a également permis à l'ASÍ de comprendre qu'un contact direct avec les ouvriers permet d'améliorer sa propre organisation.

► Pour en savoir plus: http://www.asi.is/desktopdefault. aspx/tabid-382/521_read-1115/

3.3. Travail avec les ONG pour combattre la discrimination

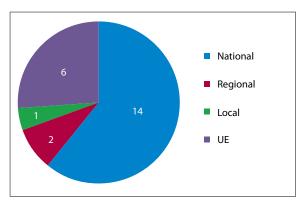
Sur les 130 initiatives décrites, 23 impliquent des syndicats travaillant avec des ONG pour combattre la discrimination. Quatre types d'engagements principaux sont identifiés:

- création d'associations indépendantes à l'initiative des syndicats ou soutenues par eux;
- utilisation de l'expertise et de la connaissance des ONG et des organisations de campagne;
- · campagnes conjointes avec ces organisations;
- travail avec des organes d'égalité.

Bien que les initiatives au niveau national aient été les plus répandues, soit 4 sur 10 initiatives communes avec les ONG, les initiatives européennes/internationales sont plus significatives en matière de coopération entre les syndicats et les ONG que pour les autres problématiques, un quart des initiatives étant de ce niveau. Six d'entre elles sont des coopérations à l'échelle européenne, deux portaient sur l'orientation sexuelle, une sur le handicap et trois sur l'origine raciale/ethnique. Il existe moins de coordination au niveau régional que pour le thème du dialogue social, avec deux initiatives seulement, dont l'une de l'USOC (Espagne) sur l'orientation sexuelle. L'autre consiste en une coopération au niveau local entre l'USOC et une ONG qui travaille sur des questions liées à l'Afrique. L'UIL (Italie) collabore avec une ONG pour son

travail sur les droits des travailleurs migrants dans le secteur des boissons.

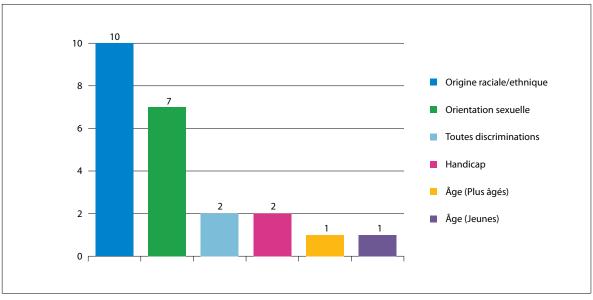
Graphique 13 — Travail avec les ONG par type



Le graphique 13 fournit des informations sur les initiatives des syndicats qui travaillent avec des ONG. Il illustre le fait que, si une majorité se situe sur le plan national, une proportion importante (6) se fait avec des ONG de niveau européen.

Le graphique 14 illustre que le plus grand nombre d'initiatives entreprises par des syndicats qui travaillent avec des ONG concerne la lutte contre la discrimination fondée sur l'origine raciale/ethnique (10) et sur l'orientation sexuelle (7). Près du tiers de toutes les initiatives sur l'orientation sexuelle implique la participation d'ONG. Les questions du handicap sont représentées par deux initiatives, et celles de l'âge par une initiative concernant les travailleurs plus âgés et par une autre pour les plus jeunes, avec la participation d'ONG. L'activité des ONG est totalement absente en matière de discrimination pour le motif de la religion ou croyance.

Graphique 14 — Travail avec les ONG par type de discrimination



Le graphique 14 illustre le travail en collaboration avec des ONG: ici, les deux motifs de discrimination principalement couverts sont l'origine raciale/ ethnique et l'orientation sexuelle.

Pour 2 des 23 initiatives, le syndicat est en fait le fondateur de l'ONG, contribuant à sa formation et à son soutien, bien qu'il lui permette de se développer indépendamment. C'était le cas de la CGIL et de l'UIL (Italie). Près de la moitié (11) des initiatives sont innovantes, car elles représentent un travail avec des organismes externes au syndicat. Quatre autres sont classées comme innovantes, car elles concernent de nouveaux domaines de travail. Quatre initiatives sont importantes du fait de leur pérennité et cinq pour le contexte dans lequel elles évoluent (23).

Le travail avec les ONG est reconnu comme une forme fructueuse d'engagement et comme le remarque un syndicaliste: «Sans ONG, il serait difficile d'identifier ceux qui, à l'intérieur même du syndicat, sont prêts à s'investir contre la discrimination.» Le travail avec les ONG est aussi une manière de donner la parole à ceux qui ont été victimes de discrimination. Globalement, cette collaboration a donné des résultats positifs et octroyé aux ONG le rôle d'incitateur à devenir membre de syndicat (²⁴).

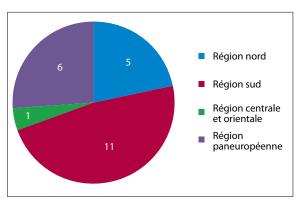
La variété des problèmes traités par les initiatives conjointes avec les ONG est très grande. Elle inclut le travail de la CES sur la migration, le projet du CSEE sur les enfants roms et sur le handicap, la production d'un guide LGBT et une campagne en direction des jeunes travailleurs (CER, Italie), le travail avec les ONG sur les questions de transport pour les handicapés (OGBL, Luxembourg) et l'implication dans des forums de citoyens avec des organisations de communautés locales (CCOO, Espagne). Dans certains cas, il existe des exemples de syndicats jouant un rôle important dans leur travail avec des organisations communautaires, bien que la communauté se définisse presque toujours en termes d'ethnie ou de religion. Ainsi, ce travail s'effectue souvent dans le contexte de campagnes antiracistes, des campagnes contre les expulsions ou des campagnes générales pour soutenir les travailleurs sans papiers.

Les exemples d'études de cas démontrent que la collaboration avec les ONG a permis:

- que le syndicat adopte un changement d'orientation concernant les problèmes de discrimination (ZNP et OPZZ, Pologne);
- une meilleure compréhension du besoin d'intégrer toutes les formes de diversité au sein du projet d'égalité du syndicat (CSC, Belgique);
- une amélioration des conditions de travail pour les migrants et une augmentation de leur adhésion au syndicat (CGIL, Italie).
- l'encouragement de l'échange de meilleures pratiques et le rassemblement des employeurs, des syndicats, des organismes publics, des chercheurs et des ONG (ZSSS, Slovénie).

Si l'on considère la répartition géographique des initiatives des syndicats qui travaillent avec les ONG, la majorité (11) provient de pays du sud de l'Europe. Le deuxième plus grand nombre d'initiatives est paneuropéen (6). Par contraste, cinq d'entre elles viennent des pays du nord de l'Europe et une seule des PECO.

Graphique 15 — Répartition géographique des initiatives en coopération avec les ONG



Le graphique 15 illustre la répartition sur le continent des 23 initiatives qui impliquent les syndicats travaillant avec des ONG et indique que, contrairement aux autres types d'initiatives, les pays du sud comptent le plus grand nombre d'initiatives.

^{(&}lt;sup>23</sup>) Le nombre est supérieur à 23, car certaines initiatives sont classées comme importantes et innovantes à la fois. Voir le graphique A5 à l'annexe 2.

⁽²⁴⁾ Voir le tableau A5 à l'annexe 2 pour quelques exemples détaillés de collaborations avec des ONG, certaines relations allant au-delà de simples discussions.

Travail avec les ONG contre la discrimination

Étude de cas n° 9 — Les syndicats sortent du silence

Cette étude de cas porte sur deux syndicats polonais. L'OPZZ est une confédération de 89 syndicats et fédérations syndicales. Le ZNP est un syndicat d'enseignants, principal membre de l'OPZZ.

L'étude de cas examine deux initiatives LGBT différentes. La première a été lancée en 2006 lorsque le ZNP a entrepris de soutenir les enseignants gays et lesbiennes après les remarques homophobes d'un ministre de l'enseignement nouvellement élu. Le conseil du ZNP, bénéficiant du soutien particulier du responsable des affaires internationales du syndicat, a entrepris avec l'ONG une campagne contre l'homophobie (KPH), dans le but d'élaborer ensemble une stratégie visant à protéger les enseignants LGBT. Les conseils du ZNP et de la KPH ont tenu plusieurs réunions. Cette coopération fait partie d'une stratégie à long terme au sein du ZNP pour promouvoir l'égalité dans le syndicat, lequel prépare également un code de déontologie incluant les questions de l'orientation sexuelle et autres motifs de discrimination.

La seconde initiative date d'août 2009, quand l'OPZZ a créé un poste de responsable pour les questions concernant les gays et les lesbiennes. La proposition résulte des expériences d'un responsable de l'OPZZ (militant pour la KPH) qui avait travaillé avec les syndicats britanniques pour aider les travailleurs migrants polonais. Il s'est inspiré de l'activité de l'Unison (Royaume-Uni) sur les questions LGBT et a encouragé ensuite l'adoption d'une stratégie du même type pour l'OPZZ même. À l'OPZZ, ce soutien des initiatives LGBT est considéré aussi comme une manière de gagner de nouveaux membres et de reconnaître l'importance accordée aux questions LGBT dans les syndicats européens.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Le principal défi pour les syndicats est le courant fortement homophobe toujours présent dans la société polonaise. Le ZNP a publié plusieurs articles sur la discrimination LGBT dans son journal *Glos Nauczycielski* (voix des enseignants), et les réactions ont été mitigées, certaines présentant une critique homophobe. En conséquence, la direction a d'abord tenté de sensibiliser les membres sur les questions LGBT. Des ateliers sont organisés pour coïncider avec la semaine d'atelier EuroPride qui précède la parade Euro-Pride en juillet 2010 à Varsovie. Le ZNP prévoit également une journée d'atelier sur les questions LGBT dans l'enseignement et les droits des employés.

Le poste de responsable LGBT s'inspire des idées d'autoorganisation. Le but est donc de mettre d'abord en place un groupe de réseau informel pour soutenir les membres lesbiennes et gays et d'organiser des réunions pour renforcer les liens entre les membres LGBT. Le but final est de créer une commission LGBT au sein de l'OPZZ chargée d'organiser des conférences une ou deux fois par an.

IMPACT ET RÉUSSITES

Dans les deux cas, les initiatives constituent un changement d'orientation des politiques des syndicats. Dans le cas du ZNP, un changement plus important prend forme par l'adoption d'un code de déontologie. À l'OPZZ, l'initiative représente un tournant radical, lequel est sans précédent pour l'OPZZ ou tout autre syndicat en Pologne. Certes, ces initiatives sont trop récentes pour en évaluer l'impact, mais leur objectif principal est d'éveiller les consciences sur les questions LGBT et de souligner le fait que les attitudes homophobes au travail enfreignent le droit du travail.

► Pour en savoir plus: http://opzz.org.pl/english/about_us.html; http://www.znp.edu.pl/

Étude de cas n° 10 — Négociation syndicale sur la religion

La Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC) appartient au mouvement chrétien, et la religion est un élément important de son identité syndicale. Cette étude de cas examine les actions des représentants syndicaux pour répondre aux besoins de nombreux travailleurs musulmans sur l'aménagement du temps de travail, le logement, le temps de prière — surtout pendant le ramadan —, le port du voile, les lieux de prière, les repas halal kasher, les jours chômés musulmans, les congés pour pèlerinage à La Mecque. L'importance de cette action vient de la manière dont le syndicat a collaboré avec les ONG appropriées.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Traditionnellement, le syndicat traitait les affaires locales au cas par cas, mais l'adoption d'une stratégie d'une recherche de solutions collectives plus adaptée lui a permis de faire face à des événements tels que l'affaire de l'hôpital public de Verviers en Wallonie. Des citoyens musulmans, avec le soutien d'une ONG musulmane, ont demandé à l'hôpital de prévoir une salle de prière et de funérailles pour les musulmans, puisqu'il existait déjà une chapelle pour les chrétiens. La direction, les services sociaux et certains membres du personnel (médecins, infirmières et techniciens) ont eu pour tâche d'attribuer des salles dans l'hôpital. En 2008, une zone de méditation ouverte à toutes les philosophies et confessions a donc été ouverte. Il a fallu faire face d'abord à deux difficultés. L'aumônier catholique était le premier à formuler son inquiétude auprès des représentants syndicaux, mais ceux-ci ont pu intervenir comme médiateurs entre lui et la direction de l'hôpital, où les inquiétudes ont été apaisées. La seconde concerne la position de membres laïques du conseil d'administration qui souhaitaient retirer tous les symboles religieux de l'hôpital. Toutefois, le conseil a été convaincu d'accepter les aménagements prévus afin de créer l'espace pour la méditation, ouvert aux patients de l'hôpital, aux visiteurs et aux employés. La CSC a soutenu ce projet depuis le début et l'a entièrement approuvé. Le représentant syndical est informé des avancements du projet par le processus de dialogue social.

IMPACT ET RÉUSSITES

Cette initiative a été mise en place avec l'accord unanime du conseil d'administration, du directeur, du personnel, des syndicats, des ONG et des représentants des musulmans. Le résultat a été d'encourager un débat sur la religion au travail dans un comité syndical de service public, où les délégués demandaient des solutions concrètes. Elle a également fait prendre conscience que la religion est une dimension importante de la diversité. Elle incite à reconnaître que la religion doit être conçue comme une question de bien-être au travail et au sein des comités de santé et de bien-être. En outre, grâce à elle, le responsable régional souhaite mieux connaître la place de la religion sur le lieu de travail en participant à un séminaire du syndicat sur la question. De ce fait, un membre de l'association belge des professionnels musulmans (un représentant de la santé et de la sécurité de la CSC) a été invité à présenter un rapport aux délégués syndicaux lors d'une séance de formation sur la diversité portant sur les différents courants de l'Islam. Les questions liées à la pratique religieuse sont désormais à l'ordre du jour des réunions mensuelles sur la diversité au sein de la CSC, regroupant des conseillers en diversité de Bruxelles et de la Région wallonne.

► Pour en savoir plus: http://www.csc-en-ligne.be/

Étude de cas n° 11 — Un syndicat pour les droits et contre la discrimination

La Confédération générale italienne du travail (CGIL) est l'une des trois confédérations syndicales italiennes. Elle opère dans tous les secteurs de l'économie. Cette étude de cas porte sur plusieurs initiatives des syndicats dans les domaines de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'origine raciale ou ethnique.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Les deux grands enjeux pour le syndicat sont le renforcement des lois d'immigration et la nécessité à réagir à l'homophobie dans la société italienne en général. La politique antidiscrimination cherche à exercer une influence sur les processus de décision soit directement soit par la négociation collective, et à introduire des changements dans les structures d'organisation. La CGIL a adopté plusieurs approches: le développement de compétences internes, dans le cas de discriminations dites «traditionnelles» (race, sexe et handicap), et l'approche par réseau basée sur des activités avec des ONG externes et des associations communautaires, dans le cas de «nouvelles» formes de discrimination (orientation sexuelle et religion).

Pour répondre au premier de ces enjeux, le syndicat a entamé une procédure judiciaire contre la dernière loi sur l'immigration, tout en faisant campagne pour une bonne transposition des directives sur l'égalité. Il a également participé à des dispositifs de consultation nationale pour combattre la discrimination et a travaillé à la réglementation du travail des femmes migrantes dans les centres de soins du secteur privé. Il publie des conseils pour les travailleurs migrants et emploie des stratégies de négociation collective pour assurer les mêmes droits contractuels à tous les travailleurs, tant nationaux que migrants. Une grande partie de son travail porte sur la sensibilisation par des campagnes telles que «Même sang, mêmes droits» (basée sur le principe que tous les hommes sont égaux, quelle que soit l'origine ethnique).

Pour les questions de LGBT, il a soutenu la législation cherchant à élaborer des codes de conduite pour combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Dans la région Émilie-Romagne, il a un accord avec Arcigay, une ONG LGBT, pour faire évoluer les perceptions dans le syndicat et au travail. L'accord a abouti à un quide des droits des travailleurs LGBT, à un glossaire terminologique et à une formation. Le projet Calliope, coordonné par Arcigay et la Gay Help Line et soutenu financièrement par la CGIL de la région du Latium, a pour but de concevoir un programme de formation pour les femmes afin de sensibiliser à la discrimination pour orientation sexuelle et identité de genre. Des changements d'organisation constituent la troisième solution adoptée par la CGIL pour traiter les questions de discrimination. La CGIL a ainsi constitué des structures spécifiques dédiées aux problèmes de l'immigration et du handicap. Les migrants occupent désormais des postes élevés à la CGIL. Une section «Nouveaux droits» a été créée afin de coordonner les différents départements thématiques sur les questions de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Au niveau local, il existe désormais des bureaux «Nouveaux droits», dont la gestion a généralement été confiée à des associations de droits des gays.

IMPACT ET RÉUSSITES

Le travail de la CGIL et des deux autres confédérations a obligé le gouvernement à transposer entièrement la directive par un amendement de la loi. Concernant le handicap, le syndicat pense que sa contribution, ainsi que celles des autres syndicats, a été vitale dans l'obtention d'un «emploi obligatoire» pour les personnes handicapées. Il montre que l'utilisation des méthodes syndicales classiques (manifestations, grèves, travail avec les ONG) a permis d'améliorer la qualité de vie des travailleurs victimes de discrimination. Le syndicat annonce un nombre croissant de migrants et de jeunes travailleurs parmi ses membres, ce qui démontre l'efficacité de ces stratégies — le nombre des jeunes membres a augmenté de 13 % et celui des migrants de 11 % de 2007 à 2008.

Le grand nombre d'événements coorganisés avec les ONG et les associations civiles au cours des années a contribué au développement et à la consolidation de réseaux locaux qui se sont constitués contre les attaques renouvelées dont sont l'objet les travailleurs issus de minorités ethniques.

Pour en savoir plus: http://www.cgil.it/

Étude de cas n° 12 — Partenariat pour l'égalité: promotion des pratiques sociales antidiscriminatoires concernant l'orientation sexuelle

L'Association des syndicats libres de Slovénie (ZSSS) est la plus grande confédération syndicale de Slovénie avec 33 branches. Depuis 2004, le syndicat est actif dans la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle au travail. Son activité principale est l'aboutissement de sa participation au «partenariat pour l'égalité», une initiative du programme européen EQUAL, et son partenariat avec l'ONG Društvo Škuc, ou plus précisément «Škuc-LL» [la section lesbienne (LL)] et l'Association patronale de Slovénie [Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS)].

ENJEUX ET SOLUTIONS

Le projet «Partenariat pour l'égalité» s'est déroulé de 2004 à 2007. Au siège du syndicat, c'est le comité de la ZSSS pour l'égalité des chances qui a préparé et coordonné le projet.

Dans le syndicat, personne ne s'est opposé à la participation au projet «Partenariat pour l'égalité». En revanche, certains hésitaient quant à l'impact réel qu'aurait pu avoir ce projet (concernant les changements possibles sur le lieu de travail) pour donner la priorité à la discrimination en raison de l'orientation sexuelle.

Toutefois, pour le syndicat, la participation au projet a encouragé de nouveaux partenariats, par exemple une coopération avec la CES sur le même sujet. En Slovénie, une brochure a été éditée sur «Dix actions possibles des syndicats pour promouvoir l'égalité des LGBT au travail». Cette brochure a été distribuée aux représentants et aux militants locaux et régionaux du syndicat. À la suite du projet «Partenariat pour l'égalité», une nouvelle coopération a également été lancée, et le syndicat, avec les mêmes partenaires, a participé au projet «Gestion de la diversité dans l'emploi» déployé de 2008 à 2009, en continuité du projet précédent.

IMPACT ET RÉUSSITES

Le partenariat visait à former et à sensibiliser les partenaires sociaux ainsi qu'à les aider dans l'élaboration de leurs politiques de lutte contre la discrimination. Ils sont en effet des acteurs majeurs dans le domaine de l'emploi et du marché du travail. L'engagement des syndicats et des employeurs en qualité de partenaires du projet a permis la conception et l'adoption de politiques antidiscrimination pour un environnement du travail plus intégrateur et sûr, et pour l'égalité des chances pour tous les employés quelles que soient les circonstances personnelles. Pour le syndicat, la participation au projet cadre parfaitement avec sa stratégie globale d'égalité au travail. En 2007, la ZSSS a préparé un plan pour l'égalité 2007-2011, approuvé au 5e congrès. Le but principal de ce plan était de renforcer le principe de l'égalité des chances au travail et à l'intérieur du syndicat lui-même, et de prévenir toute forme de discrimination directe et indirecte, en incluant et en mettant l'accent sur la discrimination en raison de l'orientation sexuelle.

Le projet a rencontré un vif succès et a encouragé le partage de bonnes pratiques avec des partenaires transnationaux. Rassembler patrons, syndicats, organismes publics, chercheurs et ONG et travailler ensemble contre la discrimination au motif de l'orientation sexuelle ont permis la création du réseau TRACE (Transnational Cooperation for Equality) avec les organisations non gouvernementales de LGBT de plusieurs pays européens: France, Lituanie, Slovénie et Suède.

Le projet a également créé deux boîtes à outils («Mesures contre la discrimination au travail pour les employeurs» et «Mesures contre la discrimination au travail pour les syndicats») et a entrepris des recherches sur les attitudes des syndicats et du patronat face à la discrimination au travail. TRACE, projet de collaboration transnationale, a réalisé la brochure *Ouvrez votre univers et vos normes de travail* et 150 spots de publicité à la télévision nationale et a organisé 13 séminaires régionaux pour les syndicats et les employeurs. Le principal aboutissement de ce projet a été la prise de conscience sur les questions de la discrimination et de l'égalité des chances au sein des syndicats comme des organisations patronales.

► Pour en savoir plus: http://www.zsss.si/

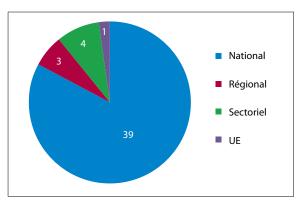
3.4. Formation des syndicats pour promouvoir l'égalité

Cette étude a permis d'identifier un grand nombre d'exemples de syndicats qui utilisent la formation pour aider à la promotion de l'égalité des chances, en fournissant aux membres et aux militants des stratégies pour sensibiliser et lutter contre la discrimination. Sur les 130 initiatives, 47 sont liées à la formation ou à la sensibilisation. Par le biais de séminaires ou d'ateliers, cette formation couvre trois grands domaines:

- formation générale, avec une information sur la discrimination;
- · formation des militants:
- formation à l'attention des groupes discriminés en vue d'une qualification ou pour aider à la solidarité.

Les initiatives de formation sont généralement déployées au niveau national (39), dont seules 4 se situent au niveau sectoriel et 3 au niveau régional. Une de ces trois initiatives régionales est menée par l'USOC (Espagne) et une autre par l'UIL (Italie).

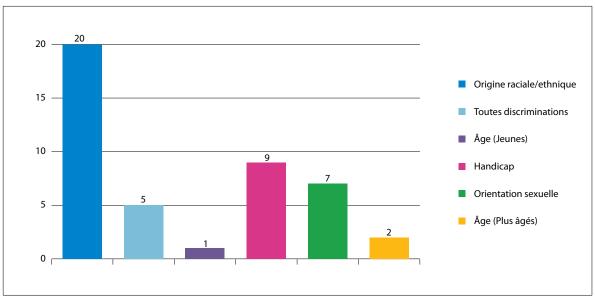
Graphique 16 — Initiatives de formation et de sensibilisation par niveau géographique



Le graphique 16 présente une répartition par niveau géographique des initiatives de formation contre la discrimination. Presque toutes se situent au niveau national, mais quatre d'entre elles se situent au niveau sectoriel et une au niveau européen.

Le graphique 17 présente une répartition des initiatives de formation antidiscrimination par motif de discrimination. Il indique que le plus grand nombre d'initiatives porte sur la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (20), suivies par 9 initiatives de formation sur le handicap, puis par 7 sur l'orientation sexuelle.

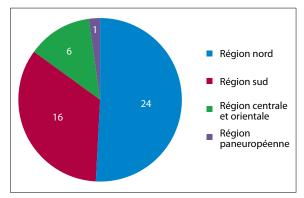
Graphique 17 — Initiatives de formation et de sensibilisation par motif de discrimination



Le graphique 17 montre que les initiatives les plus répandues concernent la formation et la sensibilisation aux questions de race et d'origine ethnique.

Si l'on considère la répartition géographique de ces formations, la majorité (24) se situe dans les pays du nord de l'Europe, tandis que 16 le sont dans le sud. Un plus petit nombre (6) se trouve dans les PECO.

Graphique 18 — Répartition des initiatives de formation et de sensibilisation par zone géographique



Le graphique 18 illustre la répartition par zone géographique de 47 initiatives de formation et montre que la majorité se situe en Europe du Nord.

Les formations les plus répandues sont à caractère général, visant à dispenser des informations sur la discrimination. Elles sont utilisées par les syndicats pour accroître la visibilité de leurs politiques antidiscrimination et former leurs membres et, le cas échéant, un public plus large. Les exemples incluent notamment la publication de supports pédagogiques dans d'autres langues (DEOK, Chypre), la formation sur l'identification de la discrimination («Salariés», Finlande), une campagne pour des annonces d'emploi non discriminatoires (SSM, ancienne République yougoslave de Macédoine), une affiche de la section «jeunesse» (Verdi, Allemagne) ainsi qu'un badge de campagne contre le racisme (ASÍ, Islande). En France, la CGT organise un séminaire annuel sur les concepts de discrimination au cours du mois de mai; la DGB (Allemagne) dispense une formation pour apprendre aux individus à réagir face aux différentes situations de discrimination et de racisme.

Il est désormais admis qu'il faut travailler avec des membres des syndicats pour éveiller les consciences à l'importance de combattre la discrimination et de lutter pour l'égalité, et que les syndicats ont un rôle important à jouer pour combattre les préjugés parmi les adhérents euxmêmes. Il est important de responsabiliser les membres syndiqués pour qu'ils agissent dans leur propre intérêt. Plusieurs exemples sont cités, notamment la création de «champions» ou d'organisations ad hoc. L'association des intérêts particuliers et de l'intérêt général est identifiée comme une condition nécessaire du succès.

L'initiative OLME (Grèce) a été classée comme importante: elle a joué un rôle prépondérant, avec une campagne d'organisation, pour revendiquer le droit d'un étudiant musulman à porter un drapeau grec lors d'une célébration. Le syndicat a également milité pour faire retirer les symboles religieux des écoles. Bien que ponctuelle, cette initiative est importante dans le contexte des attitudes ayant cours, et son impact est toujours reconnu en Grèce.

Pour certains syndicats, la priorité est de former les militants à mieux comprendre la discrimination pour pouvoir soutenir les membres. La DGB (Allemagne) organise des cours sur les dernières lois antidiscrimination pour les membres des comités d'entreprise.

Les syndicats présentent des exemples de formations conjointes organisées avec les employeurs et/ou les ONG. Parmi elles, une formation est dispensée par Fenfprof (Portugal) qui a travaillé avec une organisation antiracisme (SOS Racisme) pour mettre sur pied des initiatives pour les enseignants et les élèves. La CCOO (Espagne) organise une formation sur l'égalité des chances également suivie par les employeurs.

Certaines formations ciblent des groupes spécifiques victimes de discrimination et tentent de traiter des problèmes particuliers rencontrés par ces groupes. Par exemple, VIDA (Autriche) a conçu des cours spécifiques pour traiter les problèmes des collègues souffrant de maladies chroniques ou de handicaps. Dans certains cas, les syndicats étudient des quotas d'emploi pour les personnes handicapées; dans d'autres, ils s'attachent à faire adapter les lieux de travail. Certains exemples portent sur les mesures adoptées par les syndicats pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

Les résultats de la formation et de la sensibilisation sont les suivants: les membres sont mieux équipés pour réagir aux problèmes de discrimination; une meilleure compréhension des questions d'égalité; les problèmes de discrimination sont exposés à un plus large public — même au-delà des syndicats; des problèmes de discrimination qui dépassent le monde du travail sont pris en compte (25).

Les études de cas indiquent que les initiatives des syndicats en matière de formation peuvent permettre l'accès à de nouvelles compétences aux travailleurs exclus du marché du travail, que ce soit pour des raisons ethniques ou d'âge (CSDR, Roumanie; TIB, Danemark; LPSK, Lituanie).

⁽²⁵⁾ Voir à l'annexe 2 le tableau A6 qui présente 7 exemples.

Formation des syndicats pour promouvoir l'égalité

Étude de cas n° 13 — Discrimination positive dans la négociation collective pour les employés plus âgés

La Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR) est l'une des quatre principales confédérations, organisée par secteurs d'emploi et affiliation politique. Cette étude de cas présente l'expérience de l'initiative «La caravane TIC», lancée par l'institut d'études supérieures Phoenix en partenariat avec la Transylvanian Plains Inter-Municipal Cooperation, avec la collaboration des experts en égalité de la CSDR.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Cette initiative avait pour but d'atténuer les réticences des personnes plus âgées vivant en zones rurales, particulièrement les femmes, qui travaillent principalement dans le secteur agricole, à s'engager dans des programmes de formation professionnelle pour adultes et à rechercher activement un emploi différent. Ce programme trouve sa source dans trois grands événements de l'histoire récente du pays: les licenciements massifs dus aux restructurations, aux réorganisations et aux privatisations; la mise en place d'un conseil économique et social tripartite (CES) et de la Commission nationale pour l'égalité des chances; la loi sur l'assurance chômage et l'incitation à l'embauche. Le principal obstacle à la mise en œuvre du plan d'action était de garantir que les travailleurs plus âgés s'intéressent aux programmes de reconversion et d'évolution de carrière proposés. Le frein à leur participation est la faible estime de soi et les horaires de travail prolongés de ces agriculteurs. Pour encourager cette participation, les organisateurs ont formé un partenariat avec les autorités locales, l'association locale intercommunale et les organisations de la société civile. Le travail a été réalisé en petits groupes. L'initiative pour accroître les opportunités d'emploi des femmes plus âgées des zones rurales a ciblé 250 personnes.

Dans ce partenariat, un représentant de la CSDR était chargé de la coordination de la formation sur la recherche d'emploi et des séances d'orientation professionnelle, dans le but de familiariser les bénéficiaires quant à leurs droits au travail et aux lois sur l'égalité des chances. Cette initiative s'inscrit dans la continuité des efforts des syndicats pour promouvoir les droits du travail chez les femmes, en général, et les personnes plus âgées, en particulier.

IMPACT ET RÉUSSITES

La coopération des différents acteurs sociaux, des syndicats et des organisations de la société civile a apporté des services de formation qui faisaient cruellement défaut dans les zones rurales, en tirant profit des compétences et des ressources locales.

Dès le 31 août 2009, près de 63 personnes avaient participé à des sessions de formation sur la recherche d'emploi et 62 au conseil d'orientation professionnelle; sur ce nombre, 86 % étaient des femmes et 14 % des hommes. Cette initiative s'est poursuivie jusqu'à la fin de 2009. Des actions du même ordre sont envisagées pour les personnes des zones rurales, particulièrement au sein de la minorité rom. Le même groupe d'organisations, éventuellement rejoint par d'autres partenaires, développe des programmes à l'attention des jeunes et des adultes pour l'intégration sur le marché du travail des membres de la communauté rom. Ces actions prévues pour 2010 comprendront, au-delà du développement des compétences professionnelles, une familiarisation des bénéficiaires au droit du marché du travail et à la législation nationale actuelle antidiscrimination, ainsi qu'aux structures institutionnelles qui protègent leurs droits sur le marché du travail.

 Pour en savoir plus: http://www.confederatii.ro/ article/252/C-S-D-R-Confederatia-Sindicatelor-Democratice-din-Romania

Étude de cas n° 14 — Un programme de formation pour les jeunes employés issus de minorités ethniques

Le Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark (TIB) est le syndicat des travailleurs du bois et du bâtiment au Danemark. Il représente environ 70 000 membres dans les secteurs du bâtiment, du bois et du mobilier, et seuls 4 % de ses membres sont originaires d'une minorité ethnique ou migrants. L'initiative consistait à introduire un programme expérimental de stagiaires en apprentissage, en résultat d'un accord entre le syndicat et l'organisation patronale.

ensuite à un contrat d'apprentissage entre le jeune et l'entreprise. Le TIB a pris la responsabilité de trouver des jeunes compétents, tandis que la DST se chargeait de trouver les entreprises acceptant de participer. Le TIB a rendu visite aux agences locales pour l'emploi et aux jeunes conseillers, ainsi qu'aux écoles publiques primaires et secondaires pour les informer du projet. Bien que l'objectif initial fût de 10 à 12 stagiaires, il s'est avéré difficile à atteindre par les partenaires sociaux, mais trois apprentissages ont pu être mis en place.

Le programme de formation a ciblé les jeunes de 15 à

18 ans et devait durer de trois à neuf mois, aboutissant

ENJEUX ET SOLUTIONS

Le programme s'est déroulé de 2005 à 2006, et le but était de permettre aux jeunes issus de minorités ethniques d'acquérir les compétences nécessaires et de mieux connaître le secteur, les entreprises et les métiers ainsi que les exigences personnelles et sociales pour suivre une formation professionnelle dans ce domaine d'activité. Un programme de formation réussie devait ensuite aboutir à un apprentissage.

Les jeunes travailleurs issus de minorités ethniques sont sous-représentés dans ce domaine, et peu d'entre eux sont en apprentissage alors que c'est la voie principale vers ce secteur. Pour y remédier, l'association patronale DST a lancé cette initiative, en invitant le syndicat à travailler au développement du projet. Les deux organisations ont demandé l'approbation des services danois de l'environnement du travail, lesquels sont responsables de veiller au respect des normes sur les conditions de travail, la santé et la sécurité.

IMPACT ET RÉUSSITES

Le projet a tout d'abord été évalué par les deux organisations après une année de fonctionnement. Bien qu'il ait été décidé de ne pas le poursuivre, ce programme a suscité des demandes d'accords du même ordre par d'autres employeurs du secteur, afin d'encourager la participation des jeunes en général et de parvenir à d'autres accords entre le TIB, la Confédération de l'industrie danoise et l'Association danoise du bâtiment. En outre, le TIB a signé un accord avec une école secondaire, par lequel le syndicat conseille les élèves sur les métiers et l'apprentissage dans le secteur de l'artisanat. L'initiative a mobilisé beaucoup de moyens, à la fois financiers et temps de travail pour le TIB et la DST, bien qu'ils aient bénéficié du concours financier du ministère danois de l'intégration. Cette initiative est considérée comme un succès, en dépit d'un nombre de participants inférieur aux prévisions. Le TIB en fait la promotion dans le numéro spécial de sa publication syndicale, dans un article sur Pirasath Satkonam, un stagiaire qui a réussi.

► Pour en savoir plus: http://www.tib.dk/sider/forside/

Étude de cas n° 15 — Réseau de soutien à l'intégration des travailleurs plus âgés sur le marché du travail

La Confédération syndicale de Lituanie (LPSK) a conçu ce projet pour les employés plus âgés du marché du travail, bien qu'il s'agisse d'un partenariat avec d'autres organes régionaux et internationaux, notamment des ONG, des organes pour l'égalité et des établissements pédagogiques. Le projet «Réseau de soutien pour la réintégration sur le marché du travail dans les régions d'Utena et de Vilnius» cherchait non seulement à identifier et à attirer l'attention des représentants du gouvernement, des employeurs et de la société sur les problèmes des personnes les plus âgées dans leur environnement professionnel, mais aussi à résoudre ces problèmes.

ENJEUX ET SOLUTIONS

Le projet a été partiellement financé par le Fonds social européen et parrainé par la République de Lituanie. Cette initiative a été réalisée dans le cadre du programme EQUAL, sous la forme d'un projet de quatre ans entre 2005 et 2008.

La discrimination au motif de l'âge est courante en Lituanie; toutefois, son impact est difficile à prouver. La société lituanienne a été affectée par le changement social et économique rapide qui a suscité une demande pour une nouvelle main-d'œuvre hautement qualifiée. De nombreuses personnes plus âgées, qui ont acquis leurs qualifications et leurs compétences à l'époque soviétique, n'étaient pas en mesure de réussir leur reconversion dans un nouvel environnement de hautes technologies et très concurrentiel. Les personnes en âge de préretraite sont surreprésentées parmi les chômeurs et les chômeurs de longue durée. Il leur est difficile d'acquérir de nouvelles compétences et de conserver un emploi rémunéré. Dans le projet LPSK, le fonds de soutien à l'éducation a fait un travail considérable pour réintégrer les personnes les plus âgées sur le marché du travail, en les recrutant pour des programmes de formation et de requalification, en soulignant les problèmes de discrimination par l'âge et en attirant l'attention du gouvernement, des politiques et des employeurs sur les problèmes des employés plus âgés. Plusieurs études importantes ont été réalisées pour cette initiative. L'une d'elles était l'analyse de la discrimination par l'âge et les raisons des inégalités vis-à-vis des personnes en âge de préretraite dans les régions d'Utena et de Vilnius. L'étude a permis d'interroger les personnes en âge de préretraite et leurs employeurs. Plus de 40 % des employés participant

à l'étude ont déclaré qu'ils avaient fait l'objet de discrimination du fait de leur âge. En outre, l'étude révèle que les employeurs hésitent à recruter des personnes plus âgées, car cela ne crée pas suffisamment d'opportunités d'évolution des compétences, de requalification et de formation professionnelle pour les plus âgés. Près de 82 % des personnes interrogées indiquent que leur employeur ne leur avait jamais proposé de formation continue ou d'évolution des compétences.

Pour lutter contre les préjugés à l'égard des plus âgés, l'émission de radio «De salaire en salaire» a été diffusée sur le premier programme de la radio nationale lituanienne. Ce programme a non seulement sensibilisé la société lituanienne aux problèmes des travailleurs d'âge plus avancé, mais a également motivé et attiré ces personnes vers l'initiative. Le projet tentait également d'améliorer les capacités des employés à rester dans la course du marché du travail. Il a donc encouragé la formation tout au long de la vie et l'amélioration des compétences. Les partenaires du projet, par des forums dans plusieurs villes, ont participé à des campagnes de motivation, pour inciter les membres du groupe cible à participer à l'initiative et à agir afin de surmonter la discrimination en raison de l'âge et de renforcer le capital social et humain.

IMPACT ET RÉUSSITES

Un résultat important du projet est un ensemble de recommandations proposées au conseil tripartite en 2008, puis acceptées et mises en œuvre sous forme de conventions collectives pour être intégré au code du travail de la République de Lituanie. Les recommandations intègrent des éléments de protection de l'emploi pour les personnes approchant l'âge de la retraite et des congés formation payés en particulier pour les travailleurs menacés de licenciement. De nouveaux réseaux de soutien ont été créés, incluant des syndicats, des employeurs, des organisations publiques et des écoles professionnelles. Au total, 352 travailleurs d'âge plus avancé, et parmi eux 74 chômeurs, ont pris part aux modules de formation développés pour le projet. Au terme de ce projet, 52 personnes au chômage ont trouvé ou retrouvé un emploi; 4 des personnes les plus âgées ont accédé au poste de directeur ou de cadre supérieur. L'initiative n'est pas morte à la fin du projet. Actuellement, les problèmes des âges plus avancés sont débattus lors de réunions syndicales et représentés au conseil tripartite le cas échéant.

► Pour en savoir plus: http://www.lpsk.lt/en/

4. Identification des lacunes potentielles dans les initiatives des syndicats

L'étude démontre que les syndicats ont déployé un grand nombre d'initiatives, à la fois importantes et innovantes, pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances. Toutefois, cela ne signifie pas que toutes les questions de discrimination ont été correctement traitées et qu'il ne reste pas une marge d'amélioration ou de progrès. La progression est irrégulière suivant les motifs de discrimination. Certains syndicats ont prouvé leur action sur tous les motifs, tandis que d'autres indiquent qu'ils sont réticents à traiter certains domaines de discrimination (notamment les questions LGBT ou de discrimination religieuse).

Plusieurs syndicats soulignent l'importance de dépasser les affaires individuelles de discrimination afin d'embrasser la dimension collective de l'égalité. Tout en se félicitant du nombre croissant d'initiatives antidiscrimination, de nombreux syndicats reconnaissent que la portée et l'impact des politiques syndicales pourraient être étendus. Ainsi, il existe peu de cas où les syndicats évaluent, supervisent et contrôlent leurs pratiques de manière systématique. L'exemple du contrôle réalisé par le TUC (Royaume-Uni) est éloquent, car il a permis au syndicat d'évaluer l'impact des actions dans le temps, dans le but de les améliorer sans cesse, et de concevoir des politiques toujours plus efficaces.

4.1. États membres ayant adhéré récemment et pays candidats

La répartition des initiatives par zone géographique et leurs domaines d'intervention reflètent la grande diversité des expériences des syndicats. On s'attendait à une prédominance des initiatives antidiscrimination dans les pays où la législation soutient depuis longtemps la promotion de l'égalité des chances et interdit les pratiques de discrimination. De fait, on rencontre un plus grand nombre d'initiatives syndicales dans les pays ayant accédé à l'UE avant 2004 que dans les nouveaux pays adhérents ou ceux dont la candidature a été acceptée plus récemment, mais le tableau est loin d'être homogène:

- une seule initiative: ancienne République yougoslave de Macédoine, Bulgarie, Chypre, Croatie, Grèce, Liechtenstein, Lituanie et Roumanie;
- deux à cinq initiatives: Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Irlande, Islande, Norvège, Pologne, République tchèque, Slovénie et Suède;

- plus de cinq mais moins de huit initiatives: Luxembourg et Portugal;
- plus de huit initiatives: Espagne, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni.

Dans les États qui ont adhéré en 2004 et en 2007, la discrimination est le plus souvent associée aux questions de sexe, car les inégalités hommes/femmes étaient le principal problème que les syndicats tentaient de résoudre par des politiques et des initiatives. De ce fait, les initiatives étaient plus rares pour les autres motifs. Par exemple, le nombre d'initiatives pour question raciale ou d'origine ethnique dans ces pays (4) est proportionnellement beaucoup plus faible que dans les pays déjà membres avant 2004 (où ce domaine représente près de la moitié de leurs initiatives).

Toutefois, ces pays ayant récemment accédé à l'UE s'intéressent plus aux domaines traditionnels de discrimination, notamment le handicap et l'âge (les employés d'âge plus avancé). Cette attention particulière montre que les syndicats cherchent à protéger les emplois de ceux qui sont déjà sur le marché du travail — les victimes d'accident du travail et les plus âgés dont les compétences ne sont plus à jour.

Le nombre d'initiatives sur l'orientation sexuelle (3) est inférieur à celui de l'EU-15 (12), et elles sont portées par moins de syndicats, à savoir trois dans deux pays seulement (Pologne et Slovénie). Les entretiens avec les responsables syndicaux montrent que, pour un grand nombre d'entre eux dans les nouveaux États membres, les questions de LGBT sont un défi particulier, car les syndicats sont plus réticents à porter ces initiatives lorsqu'ils pensent devoir faire face à une hostilité des institutions.

4.2. Traiter les questions de discrimination multiple

Bien que certaines études de cas aient traité de multiples formes de discrimination, il est évident qu'il subsiste des difficultés dans le traitement de ces affaires et qu'il faut encore travailler dans ce domaine. Les entretiens avec des responsables syndicaux, conduits pendant l'étude, indiquent que la compréhension des problèmes de discrimination multiple est encore limitée pour la majorité, et la tendance reste fortement à traiter chaque motif de discrimination séparément.

L'étude révèle qu'il n'existe que de rares exemples où la discrimination multiple est combattue par les syndicats. Bien que 18 des 130 initiatives couvrent tous les motifs de discrimination, cela ne signifie pas qu'elles reconnaissent

le concept de la discrimination multiple. Dans ces cas, le syndicat a plutôt développé des initiatives générales sur la discrimination. Les seuls domaines où la discrimination est prise dans sa multiplicité ont trait à la discrimination pour handicap, où certaines initiatives s'attaquent également à la question de l'âge et de l'origine ethnique. Trois initiatives aux Pays-Bas (CNVO, FNV et FNV Jong) traitent simultanément des questions de discrimination pour l'âge et le handicap, en s'intéressant surtout aux jeunes et aux handicapés, tandis qu'une initiative du TIB (Danemark) s'occupe de la discrimination pour raison raciale ou d'origine ethnique en même temps que pour l'âge. En outre, le TUC (Royaume-Uni) a modifié la structure de ses comités afin d'améliorer la diversité en réservant des sièges dans les comités LGBT et «Handicap» pour que les minorités ethniques, les femmes et les personnes handicapées puissent y être représentées.

4.3. Intégration de la question de l'égalité hommes/femmes dans les politiques

Pour étendre l'égalité hommes/femmes, il faut promouvoir l'égalité dans tous les domaines et activités politiques (26). L'étude comparative ne couvrait pas la question du genre comme l'un des motifs de discrimination, mais a cherché à savoir dans quelle mesure les syndicats incluent les questions de l'égalité hommes/femmes dans leur lutte contre les discriminations pour les cinq autres motifs. Les participants soulignent que la question du genre doit être transversale dans le combat contre toutes les formes de discrimination. Les éléments recueillis lors des entretiens avec les responsables syndicaux montrent que seule une minorité des syndicats inclut la question de l'égalité hommes/femmes dans la conception des initiatives de discrimination. Interrogés sur ce problème, les responsables syndicaux ne font pas de distinction, en général, entre la discrimination hommes/femmes et l'inclusion hommes/femmes. Cela indique qu'ils s'intéressent soit au genre à l'exclusion de toute autre forme de discrimination, soit à toutes les autres formes sans tenir compte du genre. Par conséquent, aucune des 130 initiatives n'accorde un intérêt manifeste pour l'inclusion de l'égalité hommes/femmes.

5. Suggestions pour une action future

L'égalité des chances est fondamentale pour développer une société européenne ouverte et juste. À une époque où les employés rencontrent des difficultés dans le cadre des restructurations et des pertes d'emploi, l'étude indique que les syndicats européens continuent leur action sur les initiatives de promotion de l'égalité.

La responsabilité d'adopter ces initiatives incombe avant tout aux syndicats eux-mêmes, qu'ils fonctionnent au niveau de la confédération européenne, à celui de la fédération professionnelle ou sectorielle ou au niveau national. Mais certaines orientations pourraient être proposées, et cette étude ouvre la voie à un certain nombre de suggestions d'actions futures, pour les syndicats européens et nationaux. De même, l'étude désigne à l'attention de la Commission européenne certains domaines où elle pourrait soutenir les initiatives syndicales.

L'étude démontre que les syndicats européens à tous niveaux ont mis l'accent sur les initiatives promouvant l'égalité et la diversité. Les suggestions ci-après émanent des 130 initiatives identifiées et des 15 études de cas. Les initiatives adoptées par les syndicats varient d'un pays à l'autre et sont fortement influencées par leurs propres contextes industriel, politique et historique; elles dépendent également de leurs adhérents et de leur propre influence. Ainsi, les suggestions d'actions futures ne peuvent être vues comme des listes exhaustives, que les syndicats doivent suivre, mais plutôt comme une manière d'identifier ce qui a réussi et qui pourrait motiver les syndicats à prendre de nouvelles initiatives à partir de leurs propres expériences.

Ce que peuvent faire les syndicats

Faire savoir ce qui fonctionne

Les syndicats pourraient mieux intégrer la communication dans leur stratégie contre la discrimination. Un site internet pourrait être créé et entretenu, mettant en lumière les initiatives par syndicat et par employeur. Ce site pourrait offrir des informations sur les initiatives antidiscrimination récentes, les principales affaires de discrimination, les dernières évolutions ou les derniers amendements des législations nationales et européennes en matière de lutte contre la discrimination et de droits des travailleurs, les déclarations, les événements, etc., et fournir un portail ouvert pour rendre plus visibles les pratiques pour l'égalité.

⁽²⁶⁾ Le plan d'action 2008-2009 pour l'égalité hommes/femmes du Bureau international du travail (BIT) la définit comme le «processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques et les programmes, quel que soit le domaine ou le niveau. C'est une stratégie qui vise à faire des intérêts et les expériences des femmes et des hommes une partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toute sphère politique, économique et sociétale, de façon que les femmes et les hommes en profitent de manière égale et que les inégalités ne soient pas perpétuées (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_115012.pdf).

Promouvoir la diversité au travail en traitant les différentes formes de discrimination

La discrimination n'est pas toujours traitée par les syndicats sous ses formes multiples. Du fait de la diversité de la main-d'œuvre en Europe, pour traiter efficacement la discrimination, les syndicats doivent déployer des initiatives qui abordent toutes ses formes. Afin d'y parvenir, ils doivent encourager une prise de conscience du concept de la discrimination multiple, en dispensant plus de formation et d'autres initiatives principalement à l'attention des responsables syndicaux.

Renforcer les initiatives de sensibilisation

Les méthodes utilisées pour mener cette étude permettent elles-mêmes de donner une plus grande visibilité aux activités syndicales. Les sondages et les autres formes de recueil d'opinion constituent autant de moyens de réunir des informations utiles, mais aussi d'attirer l'attention des membres sur certains problèmes. L'initiative de la CES sur les questions des LGBT est un bon exemple de démarche possible. En sondant tous les syndicats affiliés, le projet a permis non seulement de collecter des données sur les actions syndicales, mais aussi d'encourager certains syndicats nationaux à s'attaquer à des problèmes de discrimination pour orientation sexuelle.

Donner un visage humain aux initiatives antidiscrimination

Faire connaître des initiatives en mettant en avant les individus donne plus d'envergure au syndicat comme à l'initiative. Les adhérents et le grand public comprennent mieux la valeur d'une initiative s'ils voient qui en a directement profité. Bien que ce ne soit pas toujours possible pour des questions de confidentialité, les études de cas du Danemark et de l'Irlande illustrent comment les syndicats peuvent utiliser leurs propres publications pour mettre en valeur leur travail contre la discrimination et démontrer les véritables avantages de l'égalité pour des personnes l'ayant réellement vécu.

L'union fait la force

Le travail avec les employeurs confère plus de crédibilité et de pérennité aux initiatives des syndicats. Il démontre que la discrimination n'est pas acceptable au travail et que la prévention constitue le meilleur outil pour la prévenir. Par ailleurs, il permet d'éviter de longues et coûteuses affaires de litiges entamées par les syndicats. La collaboration avec les ONG expose les syndicats à de nouvelles idées; elle montre que les syndicats ont un rôle auprès des autres organisations pour contribuer à une culture antidiscriminatoire dans la société et donne aux syndicats une notoriété plus importante et plus positive en général. En coopérant plus étroitement avec d'autres syndicats, que ce soit sur le plan national ou sur celui de l'UE, de nouvelles formes d'organisations voient le jour, confirmant les avantages de l'unité syndicale. Les études de cas de l'Espagne et de l'Italie démontrent ce qui peut être accompli.

Être prêt à adapter et à développer de nouvelles

Le développement de nouvelles structures d'organisation qui répondent aux besoins et aux aspirations des nouveaux membres ou de ceux provenant de différentes communautés peut redynamiser l'organisation syndicale. Les syndicats qui ont spécialement impliqué leurs membres ou recruté de nouveaux groupes discriminés ont mis leur énergie au service de la lutte contre la discrimination. Cela est illustré par les exemples de la Pologne et du Royaume-Uni.

Comprendre que l'inclusion de l'égalité hommes/femmes n'est pas seulement une option

La lutte contre la discrimination de genre est un principe fondamental de toutes les actions d'égalité. Les syndicats doivent vérifier que le concept est parfaitement compris et que la question de genre n'est pas mise à part mais doit être incluse dans la lutte contre toutes les autres formes de discrimination. Il faut donner plus d'importance à l'égalité hommes/femmes, non seulement au niveau européen mais aussi sur le plan national, de manière à la placer au centre de la formation et de la sensibilisation des syndicats.

Reconnaître que l'égalité et la diversité ne sont pas réservées aux périodes fastes

L'égalité et la diversité ne sont pas des questions de luxe que l'on peut négliger quand arrive la crise économique et qu'augmentent les risques de discrimination au travail. De fait, l'égalité devient plus que jamais importante lorsque les droits à l'égalité de traitement sont compromis. Les initiatives spécifiques contre la discrimination et pour un traitement juste et équitable permettent de réagir en cas de récession économique et d'en contrer la logique tout en faisant avancer la cause de l'égalité. Les études de cas de la Roumanie et de la Lituanie montrent la voie. L'inclusion de l'égalité et de la diversité dans les initiatives politiques, dans le cadre des évaluations d'impact ex ante et ex post, évite les risques de discrimination et d'inégalité de traitement.

Distinguer ce qui fonctionne de ce qui ne fonctionne pas

Pour que les initiatives soient efficaces, les syndicats doivent élaborer des méthodes pour les suivre, les évaluer et les contrôler régulièrement, afin d'en vérifier non seulement l'efficacité mais aussi leur contribution à la notoriété du syndicat en matière d'égalité. L'étude de cas du Royaume-Uni montre comment les audits font progresser les projets des syndicats dans ce domaine.

Travailler avec les employeurs sur les questions de diversité

Si les codes et les chartes de diversité sont autant d'outils essentiels pour sensibiliser aux questions d'égalité et encourager à la réflexion sur la diversité, un dialogue sérieux entre employeurs et syndicats doit être entrepris sur une définition commune de la «diversité» et sur une base solide de promotion de la diversité et de la lutte contre la discrimination.

Accorder de l'importance aux questions liées aux populations roms

L'étude révèle quelques bons exemples d'initiatives aux niveaux européen (notamment l'initiative CSEE pour les enfants roms) et national (FSG, Espagne) face à la discrimination contre les populations roms d'Europe. Toutefois, les questions roms doivent faire l'objet d'une plus grande attention de la part des syndicats.

Comment la Commission européenne peut-elle renforcer la sensibilisation aux activités syndicales en matière d'antidiscrimination?

Par la diffusion des conclusions de cette étude comparative, la Commission peut mettre en avant le travail des syndicats européens. Cette sensibilisation peut également être obtenue si la Commission souligne, dans son travail sur la discrimination en général, le rôle des syndicats dans la recherche de moyens de lutte contre la discrimination ainsi que leur position importante dans le relais des informations vers les 60 millions de membres qu'ils représentent en Europe et comme partenaires sociaux.

Encourager la discussion

En tenant compte de la répartition des compétences des États membres de l'UE et de l'autonomie des partenaires sociaux, la Commission européenne peut encourager ces pays à entamer des discussions avec les syndicats sur les questions de discrimination. Il s'agirait notamment d'impliquer les syndicats de manière plus systématique dans la lutte contre la discrimination, en s'assurant qu'ils sont partie prenante de toute consultation ou de tout programme relatif à l'égalité, considérant qu'ils sont des acteurs pertinents contre la discrimination.

Promouvoir la recherche par et sur les syndicats

Promouvoir, encourager et financer la recherche centrée sur les syndicats en Europe permettraient d'établir les bases sur lesquelles les syndicats pourraient évaluer leurs projets pour l'égalité et profiter des meilleures pratiques des autres. Il faut poursuivre l'effort financier apporté par la Commission européenne à ces activités d'égalité menées par les syndicats. En outre, les séminaires tels que celui organisé à Madrid et financé par la Commission sont autant de méthodes utiles pour partager les expériences et les bonnes pratiques.

Annexe 1 — Description des initiatives

Tableau A1 — Les 130 initiatives

Pays/régions concerné(e)s	Brève description de l'initiative	Importance/ innovation	Type/nature/ contenu de l'initiative	Date de l'initiative	Programme ponctuel/ étendu	Motifs couverts par l'article 19 du TFUE	Syndicat	Niveau de l'activité	Étendue de la coopé- ration avec les autres
	Organisation autour des World out Games	Important	Campagne	En cours	Permanent	Orientation sexuelle	CES	Européen	Travail avec ONG
	Travail avec les ONG au niveau de l'UE: déclaration commune contre la discrimination et garantie de l'égalité pour tous; également «Workplace Europe» qui porte sur la coopération transnationale concernant la migration des travailleurs (http://www.etuc.org/a/4114)	Important	Campagne	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	CES	Européen	Travail avec ONG
∃U ne	Travail spécifique sur le rapport <i>Étendre l'égalité</i>	Important	Recherche	2007	Permanent	Orientation sexuelle	CES	Européen	Travail avec ONG
səviM	Projet sur les enfants roms suivi par les plans d'action nationale	Important	Projet	2004	2006	Origine raciale/ ethnique	CSEE	Européen	Travail avec ONG
	Actions syndicales au niveau de l'UE pour assurer la prise en compte des questions d'orientation sexuelle	Important	Campagne	2004		Orientation sexuelle	CES	Européen	Travail avec ONG et autres syndicats
	Campagne avec les ONG sur les projets spécifiques de migration	Important	Campagne	n.c.		Origine raciale/ ethnique	CSEE	Européen	Travail avec ONG
	Campagne sur le handicap et la pauvreté	Innovant	Campagne	Future		Handicap	CSEE	Européen	Travail avec ONG
əubew	Comité permanent sur le travail des migrants et la discrimination ethnique; campagne par la section «jeunesse» contre le racisme	Important	Question struc- turelle	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	DGB	National	Partenaires sociaux
əllA	Poster par la section «jeunesse»	Innovant	Campagne	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	Verdi	National	Aucune
Ancienne Supildude Anceloguoy Ancelogue Ancelogue	Campagne pour rendre les annonces d'emploi non discriminatoires	Innovant	Juridique	En cours	Permanent	Tous les motifs	SSM	National	Aucune

Étendue de au la coopé-ration avec ité les autres partenaires	Partenaires sociaux	nal Aucune	nal Aucune	Autorité nal locale et employeur	nal Aucune	Partenaires sociaux	al Partenaires sociaux	nal Aucune	nal Partenaires sociaux	nal Aucune	Partenaires sociaux et gouvernement
Niveau : de l'activité	Nationa	National	National	Régional	National	Régional	Local	National	National	National	Nationa
Syndicat	ÖGB	ÖGB	OEGJ	GdG	GdG	FGTB	CSC	CSC	Pod- krepa	DEOK	JILL
Motifs couverts par l'article 19 du TFUE	Handicap	Origine raciale/ ethnique	Jennes	Origine raciale/ ethnique	Handicap	Origine raciale/ ethnique	Religion/ croyance	Origine raciale/ ethnique	Handicap	Origine raciale/ ethnique	Handicap
Programme ponctuel/ étendu	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent
Date de l'initiative	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	À partir de 2007
Type/nature/ contenu de l'initiative	Questions struc- turelles	Initiative d'organisation syndicale	Questions struc- turelles	Formation	Structure	Formation	Convention collective	Campagne	Initiative d'organisation syndicale	Initiative d'organisation syndicale	Projet
Importance/ innovation	Innovant	Innovant	Important et innovant	Important	Innovant	Innovant	Important	Important	Innovant	Innovant	Important
Brève description de l'initiative	«Keep Chances Office», initiative de partenaires sociaux initialement fondées par EQUAL; soutient les travailleurs handicapés	Promotion des représentants des travailleurs issus de l'immigration	Établissement de représentants de la jeunesse et intégration au sein des structures de négociation; suivi d'une campagne antidiscrimination en direction des jeunes	Formation des partenaires sociaux contre le racisme	Politique de soutien aux candidatures des personnes handicapées	Pacte territorial pour l'emploi	Pauses négociées pour les travailleurs musulmans	Groupe de travail sur l'extrême droite; encourage également les candidats issus de minorités ethniques à devenir responsable syndical; organise également avec d'autres confédérations belges un forum sur la diversité	Projet ciblant le recrutement des travailleurs handicapés	Publication et distribution de brochures en 7 langues informant sur les droits des Chypriotes turcs	Projet sur l'employeur de l'année pour les handicapés
Pays/régions concerné(e)s			9d⊃i'ntuA				ənl	Belgic	əinaglud	Сһуурге	eitsox2

Étendue de la coopé- ration avec les autres partenaires	Partenaires sociaux	Syndicats	Travail avec ONG	Partenaires sociaux	Partenaires sociaux	Travail avec ONG	Aucune	Partenaires sociaux	Collectivité locale et pa- tronat	Partenaires sociaux	Partenaires sociaux	Partenaires sociaux
Niveau de l'activité	National	National	National	National	Régional	National	Régional	Régional	National	National	Régional	Régional
Syndicat	TIB	3F	0000	CCOO/ UGT	0000	0000	0000	0000	0000	0000	FSG	0000
Motifs couverts par l'article 19 du TFUE	Origine raciale/ ethnique et jeunes	Tous les motifs	Origine raciale/ ethnique	Religion/ croyance	Tous les motifs	Tous les motifs	Tous les motifs	Religion/ croyance	Jennes	Origine raciale/ ethnique	Origine raciale/ ethnique	Tous les motifs
Programme ponctuel/ étendu	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent		Permanent	Permanent	Permanent
Date de l'initiative	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours
Type/nature/ contenu de l'initiative	Formation	Question struc- turelle	Organisation	Convention collective	Formation	Organisation	Organisation	Campagne	Convention collective	Convention collective	Formation	Convention collective
Importance/ innovation	Important et innovant	Innovant	Innovant	Important	Important	Innovant	Important	Important	Important	Innovant	Important	Innovant
Brève description de l'initiative	Programme pour intégrer dans l'apprentissage les travailleurs migrants du secteur de la construction	Création d'une unité pour l'égalité	Partenariat avec la police de l'immigration pour cibler la discrimination, en échange d'un permis de résidence pour les travailleurs sans papiers; fondation «Paz y solidaridad», créée dans le but d'aider les femmes syndicalistes en Amérique latine	Accord collectif annuel sur les vacances pendant le ramadan	Formation des partenaires sociaux sur les questions de la discrimination	Participation aux forums des citoyens avec les organisations communautaires locales	Plan d'égalité andalou visant à impliquer les groupes discriminés dans les structures de négociation	Campagne pour le retrait de tous symboles religieux des écoles et des hôpitaux	Proposition de création d'un quota pour l'emploi des jeunes	Négociations sur les congés pour deuil des travailleurs migrants	Programmes de formation pour les besoins des travailleurs roms	Création de sièges pour les spécialistes de l'égalité aux comités d'entreprise
Pays/régions concerné(e)s	иетатк	₽D₽					əuɓeds	3				

Pays/régions concerné(e)s	Brève description de l'initiative	Importance/ innovation	Type/nature/ contenu de l'initiative	Date de l'initiative	Programme ponctuel/ étendu	Motifs couverts par l'article 19 du TFUE	Syndicat	Niveau de l'activité	Étendue de la coopé- ration avec les autres partenaires
	Accord social donnant la priorité à l'emploi des jeunes	Important	Convention collective	En cours	Permanent	Seuner	0000	Régional	Partenaires sociaux et collectivité locale
əuɓec	Collecte en ligne de documents pour sensibiliser aux questions de LGBT	Innovant	Publication	En cours	Permanent	Orientation sexuelle	UGT/ CCOO	National	Travail avec ONG
ds∃	Collaboration étroite avec les ONG de communautés en particulier sur la coopération avec l'Afrique	Innovant	Organisation	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	USOC	Local	Travail avec ONG
	Accord de collaboration avec les ONG	Innovant	Convention collective	En cours	Permanent	Orientation sexuelle	USOC	Régional	Travail avec ONG
əpu	Création d'une nouvelle organisation pour les enseignants migrants	Innovant	Initiative d'organisation syndicale	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	OAJ	National	Aucune
slni∃	Formation organisée par le syndicat sur la manière pour les membres d'identifier le handicap et d'apporter un soutien	Innovant	Formation	En cours	Permanent	Handicap	Salariés	National	Aucune
əsuce	Mise en place d'un comité de diversité ayant le pouvoir légal d'entamer une procédure auprès de la HALDE, organisme d'égalité, stratégie de diversité adoptée par les militants issus de minorités ethniques	Innovant	Question struc- turelle	En cours	Permanent	Tous les motifs	CGT	National	Aucune
и Л	Accord national sur la diversité incluant le recrutement et la formation	Important	Convention collective	2003	2006	Tous les motifs	CGT	National	Aucune
	Accords sectoriels pour créer un observatoire de la discrimination	Important	Convention collective	En cours	Permanent	Tous les motifs	CGT	Sectoriel	Aucune
Әзҿ҅ѵҕ	Soutien à l'école non confessionnelle	Innovant	Campagne	n.c.	Ponctuel	Religion/ croyance	OLME	National	Communau- tés locales
әрі	Négociation collective en faveur de l'égalité des salaires pour les migrants	Innovant	Convention collective	2007	Achevé	Origine raciale/ ethnique	VR	National	Partenaires sociaux
וגופו	Création d'un organisme LGBT indépendant	Important	Question struc- turelle	En cours	Permanent	Orientation sexuelle	INTO	National	Aucune
	Conduite d'une étude sur le handicap	Innovant	Recherche	2008	2009	Handicap	OTNI	National	Aucune
əpuelsi	Badge de campagne contre le racisme	Innovant	Campagne	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	ASÍ	National	Communau- tés locales

Étendue de la coopé- ration avec les autres partenaires	Aucune	Communau- tés locales	Transfron- talier	Travail avec ONG	Travail avec ONG	Travail avec ONG	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Travail avec ONG	Travail avec ONG	Travail avec ONG	Travail avec ONG
Niveau de l'activité	National	National	Sectoriel	Régional	National	National	National	National	National	National	National	National	National	National
Syndicat	ASÍ	CGIL	UIL Scuola	UIL	CER	CER	UIL	III	UIL	II	CGIL	CGIL	CGIL	CGIL
Motifs couverts par l'article 19 du TFUE	Les plus âgés	Origine raciale/ ethnique	Origine raciale/ ethnique	Origine raciale/ ethnique	Orientation sexuelle	Jeunes	Tous les motifs	Handicap	Origine raciale/ ethnique	Jennes	Orientation sexuelle	Origine raciale/ ethnique	Handicap	Tous les motifs
Programme ponctuel/ étendu	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent		Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent
Date de l'initiative	En cours	En cours	En cours	2009	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours
Type/nature/ contenu de l'initiative	Campagne	Campagne	Projet	Projet	Campagne	Campagne	Initiative d'organisation syndicale	Recherche et formation	Campagne	Initiative d'organisation syndicale	Projet	Projet	Convention collective	Question struc- turelle
Importance/ innovation	Innovant	Important	Innovant	Innovant	Important	Innovant	Innovant	Innovant	Innovant	Important	Innovant	Innovant	Important	Innovant
Brève description de l'initiative	Campagne pour protéger les emplois des travailleurs les plus âgés	Campagne «Même sang, mêmes droits»	Projet de collaboration pour les enseignants entre l'Italie et le Brésil	Projet de coopération avec les ONG sur les droits des travailleurs migrants; campagne «Donner une voix aux travailleurs migrants»	Réalisation d'un guide sur les droits LGBT	Campagne pour promouvoir les droits des jeunes travailleurs	Services liés aux questions non professionnelles pour les membres de groupes défavorisés	Recherche et formation sur les questions du handicap	Manuel pour les élèves et les parents venant de l'étranger	Travail pour soutenir l'accès des jeunes au marché du travail, création d'un forum national de la jeunesse	Collaboration avec les ONG sur un projet contre la discrimination multiple	Travail avec une ONG subventionnée par un syndicat sur les projets de coopération transnationale	Projets pour soutenir les personnes souffrant de graves handicaps	Création d'un nouveau bureau des droits de l'homme pour soutenir les victimes de discrimination
Pays/régions concemé(e)s	əpuelsi							əilatl						

Pays/régions concerné(e)s	Brève description de l'initiative	Importance/ innovation	Type/nature/ contenu de l'initiative	Date de l'initiative	Programme ponctuel/ étendu	Motifs couverts par l'article 19 du TFUE	Syndicat	Niveau de l'activité	Étendue de la coopé- ration avec les autres partenaires
	Programme éducatif pour tous les délégués sur la sensibilisation concernant la discrimination	Important	Formation	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	CGIL	National	Aucune
	Réalisation d'un manuel sur la durabilité et travail pour lutter contre la discrimination en matière religieuse	Innovant	Formation	En cours	Permanent	Religion/ croyance	CGIL	National	Autres syndi- cats
əilət	Campagne comprenant la distribution de cartes postales sur la transposition inachevée de la directive	Innovant	Campagne	n.c.	n.c.	Tous les motifs	CGIL	National	Aucune
И	Mise en place d'un bureau pour traiter les problèmes de travailleurs migrants	Innovant	Question struc- turelle	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	CGIL	National	Aucune
	Soutien juridique pour les migrants en collaboration avec une ONG	Innovant	Conseil juridique	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	CSIL	National	Travail avec ONG
	Projet sur toutes les formes de discrimination avec 8 syndicats	Important	Projet	En cours	Permanent	Tous les motifs	CSIL	National	Autres syndi- cats
nietknethtein	Travail avec une ONG pour proposer des informations juridiques aux travailleurs migrants	Innovant	Conseil juridique	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	LANV	National	Travail avec ONG
əinautid	Projet subventionné par l'UE sur les travailleurs âgés avec des recommandations sur la négociation collective	Important	Projet	n.c.	2008	Les plus âgés	LSPK	National	Aucune
	Création d'une ONG pour les travailleurs plus âgés	Innovant	Question struc- turelle	En cours	Permanent	Les plus âgés	LCGB	National	Travail avec ONG
6.	Engagement des partenaires sociaux dans la formation linguistique	Innovant	Convention collective	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	OGBL, LCGB	National	Travail avec partenaires sociaux
ınoqui	Travail avec les ONG sur le transport des personnes handicapées	Innovant	Campagne	En cours	Permanent	Handicap	OGBL	National	Travail avec ONG
əxnŢ	Soutien à la loi sur la double nationalité	Important	Campagne	2008	n.c.	Origine raciale/ ethnique	OGBL	National	Travail avec ONG
	Organisation de conférences sur les questions qui préoccupent les travailleurs migrants	Innovant	Formation	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	OGBL	National	Aucune

			Tyne/nature/		Programme	Motifs cou-		Niveau	Étendue de la cooné-
Pays/régions concerné(e)s	Brève description de l'initiative	Importance/ innovation	contenu de l'initiative	Date de l'initiative	ponctuel/ étendu	verts par l'article 19 du TFUE	Syndicat	de l'activité	ration avec les autres partenaires
ponud	Engagement de partenaires sociaux sur les questions du handicap	Innovant	Convention collective	En cours	Permanent	Handicap	OGBL	National	Partenaires sociaux
шәхпт	Formation des représentants sur les questions du handicap	Innovant	Formation	En cours	Permanent	Handicap	OGBL	National	Aucune
	Projet de portes ouvertes hebdomadaires comme centre de conseil et de soutien aux travailleurs migrants	Innovant	Conseil juridique	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	Bygg- maker- forening	National	Aucune
∂βγ∧ι	Promotion du droit à la connaissance de la population sami	Important	Campagne	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	UEN	National	Aucune
οN	Dissémination de la connaissance sur les questions de LGBT dans les écoles	Innovant	Organisation	En cours	Permanent	Orientation sexuelle	UEN	National	Aucune
	Travail à l'étranger pour contribuer à trouver des abris pour enfants, mais aussi soutenir les syndicats	Innovant	Organisation	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	DELTA	Plusieurs pays	Aucune
	Travail contre les candidatures anonymes mais portant sur la campagne «Fier de ton nom»	Innovant	Campagne	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	CNV Jonge- ren	National	Partenaires sociaux
	Étude sur la diversité ethnique	Innovant	Recherche	En cours	2009	Origine raciale/ ethnique	CNV	National	Aucune
	Convention signée entre les syndicats sur les questions LGBT	Innovant	Campagne	5005	Permanent	Orientation sexuelle	CNV Publieke Zaak	National	Partenaires sociaux
sed-	Création d'une section «jeunes» avec augmentation du nombre de jeunes adhérents	Innovant et important	Question structurelle	En cours	Permanent	Jennes	FNV Jong	National	Aucune
Pays	Campagne sur la discrimination salariale contre les jeunes travailleurs	Innovant	Campagne	2009	Permanent	Jeunes	FNV Jong	National	Aucune
	Recherche sur les questions ethniques menant à l'acceptation des recommanda- tions par le gouvernement	Innovant	Recherche	n.c.		Origine raciale/ ethnique	FNV Jong	National	Aucune
	Recherche et élaboration de politiques pour les jeunes handicapés	Innovant	Recherche et formation	En cours	Permanent	Handicap et jeunes	FNV Jong	National	Aucune
	Programme de formation «Avec tout le respect» sur les questions de la diversité	Important	Formation	En cours	Permanent	Handicap et jeunes	NPB (FNV)	National	Aucune
	Projet de partenaires sociaux sur les travailleurs LGBT financé par le gouvernement	Important	Projet	En cours	Permanent	Orientation sexuelle	FNS	National	Aucune

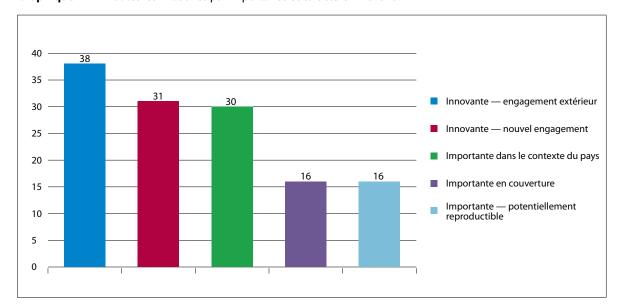
-	:	Importance/	Type/nature/	Date de	Programme	Motifs cou-	<u>.</u>	Niveau	Étendue de la coopé-
breve description de l'initiative		innovation	contenu de l'initiative	l'initiative	ponctuel/ étendu	l'article 19 du TFUE	Syndicat	de l'activité	ration avec les autres partenaires
Projets sur la manière de traduire la loi dans lm les négociations collectives	Ш	Important	Projet	En cours	Permanent	Handicap et jeunes	CNVO	National	Partenaires sociaux
Accords collectifs sur la protection des travailleurs plus âgés	lmp	Important	Convention collective	En cours	Permanent	Les plus âgés	CNVO	National	Partenaires sociaux
syndicale	<u>u</u>	Innovant	Question struc- turelle	En cours	Permanent	Tous les motifs	CNVO	National	Aucune
Effets des restructurations et licenciements; ateliers pour les employés expérimentés qui ont perdu contact avec les nouvelles technologies et soutien aux entreprises;	<u>m</u>	Important	Formation	En cours	Ponctuel	Les plus âgés	NSZZ	Sectoriel	Partenaires sociaux
Création d'un poste de responsable pour lm; les LGBT	<u>m</u>	Important	Structure	En cours	Permanent	Orientation sexuelle	OPZZ	National	Aucune
Réunions annuelles de commémoration des enseignants décédés en camps de concentration	lmp	Important	Campagne	En cours	Permanent	Religion/ croyance	ZNP	Sectoriel	Aucune
Organisation d'une campagne pour protéger les enseignants LGBT	<u>m</u>	Important	Campagne	n.c.		Orientation sexuelle	ZNP	Sectoriel	Travail avec ONG
Participation à des événements tels que la Pride et autres	lmp	Important	Campagne	En cours	Permanent	Orientation sexuelle	UGT/ CGTP	National	Travail avec ONG
Participation avec les ONG sur les questions du handicap	uu	Innovant	Campagne	2004	n.c.	Handicap	ССТР	National	Travail avec ONG
Négociations sur le cumul des périodes de congé pour les travailleurs migrants	dwl	Important	Convention collective	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	ССТР	Lieu de travail	Partenaires sociaux
Organisation d'un marathon annuel contre lonce	lunc	Innovant	Campagne	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	ССТР	National	Aucune
Coopération avec les syndicats d'autres pays sur les questions des travailleurs migrants	<u>m</u>	Important	Organisation	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	ССТР	Plusieurs pays	Syndicats/ gouverne- ment
Syndicat impliqué dans les questions du handicap parmi les élèves	<u>r</u>	Innovant	Organisation	En cours	Permanent	Handicap	Penprof	National	Gouverne- ment
Participation à des plateformes sur l'immigration	<u>r</u>	Innovant	Organisation	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	CGTP	National	Travail avec ONG
Conseil chez Skoda pour superviser les agences pour l'emploi et donc les migrants Im polonais	<u> </u>	Important	Initiative d'organisation syndicale	En cours	Permanent	Origine raciale/ ethnique	OS KOVO	Local	Partenaires sociaux

Étendue de Niveau la coopé- de ration avec l'activité les autres partenaires	Syndicats/ National gouverne- ment	National sociaux	Sectoriel Aucune	National Travail avec ONG	National Aucune	National Travail avec ONG	National Travail avec	National Aucune	National sociaux	National sociaux	National Aucune	National Aucune	legoitely
Syndicat	OS NE	Petri- Na	ZSSS Se	ZSSS Na	SVIZ	TUC	TUC	TUC	FBU	FBU Na	PCS Nã	TUC	SO
Motifs couverts par l'article 19 du TFUE	Origine raciale/ ethnique	Les plus âgés	Origine raciale/ ethnique	Orientation sexuelle	Orientation sexuelle	Orientation sexuelle	Orientation sexuelle	Handicap	Origine raciale/ ethnique	Origine raciale/ ethnique	Origine raciale/ ethnique	Tous les motifs	Tous les
Programme ponctuel/ étendu	Permanent	Permanent	Permanent		Permanent	Permanent	2007	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent
Date de l'initiative	En cours	En cours	En cours	n.c.	En cours	En cours	2005	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	Fn cours
Type/nature/ contenu de l'initiative	Initiative d'organisation syndicale	Convention collective	Campagne	Projet	Publication	Campagne	Action en justice	Question struc- turelle	Convention	Formation	Campagne	Question struc- turelle	Politique
Importance/ innovation	Important	Important	Important	Important	Important	Innovant	Important	Innovant	Important	Important	Important	Innovant	Innovant
Brève description de l'initiative	Pacte de coopération entre les syndicats tchèques et slovaques concernant la présence de migrants slovaques en République tchèque	Disposition de protection pour les travailleurs plus âgés à l'approche de la retraite	Campagne annuelle «Dénoncer la discrimination, carton rouge»	Projets avec les ONG sur les questions LGBT	Préparation d'un document sur les questions du harcèlement des LGBT	Action dans les écoles sur le mois des LGBT	Action juridique contre le contenu des réglementations sur la discrimination religieuse	Création de défenseurs pour le handicap	Travail auprès des employeurs pour un recrutement plus ciblé sur les travailleurs issus de minorités ethniques	Centres de formation proposant des cours pour les membres issus de minorités ethniques	Activité syndicale contre l'extrême droite	Représentants de l'égalité	Politique syndicale contre la violence
Pays/régions concerné(e)s	əupilduqəЯ əupádət	əinsmuoA	əir	ıèvol2					inU-ən	Royaun			

Étendue de 1 la coopé- ration avec é les autres partenaires	Déclaration commune al des partenaires sociaux nationaux	al Aucune	al Aucune	al Aucune	al Aucune	al Aucune	al Travail avec ONG	al Aucune	al Aucune	Partenaires sociaux	Partenaires sociaux	al Aucune	al Travail avec ONG
Niveau de l'activité	National	National	National	National	National	National	National	National	National	National	National	National	National
Syndicat	TUC	TUN	TUN	TSSA	ASST	TSSA	GMB	GMB	GMB	BECTU	9	Handels, section locale	Handels
Motifs couverts par l'article 19 du TFUE	Origine raciale/ ethnique	Tous les motifs	Origine raciale/ ethnique	Handicap	Origine raciale/ ethnique	Les plus âgés	Tous les motifs	Tous les motifs	Tous les motifs	Origine raciale/ ethnique	Origine raciale/ ethnique	Origine raciale/ ethnique	Orientation sexuelle
Programme ponctuel/ étendu	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent	Permanent
Date de l'initiative	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours	En cours
Type/nature/ contenu de l'initiative	Publication	Question struc- turelle	Campagne	Formation	Campagne	Question struc- turelle	Campagne	Question struc- turelle	Convention collective	Structure	Convention	Question struc- turelle	Formation
Importance/ innovation	Important	Important	Important	Innovant	Important	Innovant	Innovant	Innovant	Innovant	Important	Important	Important	Important
Brève description de l'initiative	Document de partenaires sociaux sur «Talent et non tokenisme» (politique formelle)	Conférences et autres événements	Création d'un fonds politique pour contrer les candidats d'extrême droite	Formation des membres pour identifier la dyslexie	Campagne incitant tous les membres à ne pas soutenir les partis fascistes	Modification des règles syndicales pour éliminer les critères liés à l'âge	Travail avec les ONG sur un ensemble de problèmes	Création de nouvelles structures pour lutter contre la discrimination	Campagne Respect@Work pour négocier les questions de discrimination	Campagne pour le progrès qui met en contact les jeunes chercheurs d'emploi issus de minorités ethniques avec les employeurs du secteur des médias	Conseil pour l'intégration dans le milieu professionnel, qui lutte contre les discriminations, fournit des conseils et du soutien, visite les lieux de travail et offre de la formation	Création d'un centre pour les travailleurs sans papiers	Formation conjointe avec les ONG
Pays/régions concerné(e)s				ļu	U-əmnev	Во					әр	ęnς	

Annexe 2 — Initiatives importantes et innovantes

Cette étude définit puis distingue les initiatives importantes et innovantes. Le graphique A1 illustre les 130 initiatives réparties suivant leur importance et leur caractère innovant.



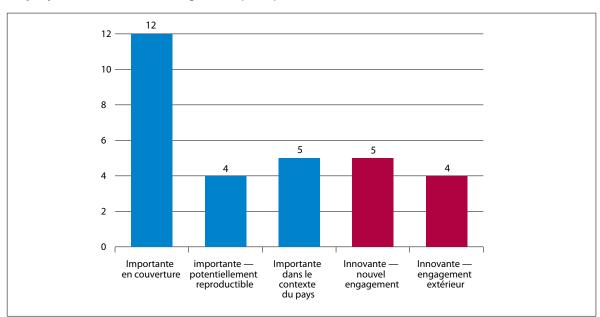
Graphique A1 — Toutes les initiatives par importance et caractère innovant

Ce graphique illustre que la majorité des initiatives (38) sont classées comme innovantes dans le contexte de l'engagement syndical avec d'autres organisations/organismes, tels que des organisations de la société civile et institutions gouvernementales, locales ou régionales. Le deuxième groupe le plus important est constitué d'initiatives innovantes quant à un nouvel engagement — par l'adoption de nouvelles manières d'engager des personnes dans des activités antidiscrimination, par le biais de nouvelles structures ou de nouvelles méthodes d'organisation (31). Environ 30 sont classées comme significatives du fait du contexte dans lequel elles se déroulent, soit parce que le syndicat remet en cause les normes sociétales en place, soit qu'il soulève de nouvelles questions auprès de ses adhérents. Seize initiatives sont considérées comme significatives, car elles sont pérennes, permanentes, potentiellement reproductibles, tandis que 16 autres le sont du fait de leur couverture étendue qui concerne un grand nombre de travailleurs (27).

⁽²⁷⁾ Notez que le nombre est supérieur à 130, car un petit nombre d'initiatives sont classées à la fois comme innovantes et importantes. Pour plus de détails sur la classification de toutes les initiatives, reportez-vous à l'annexe 1, tableau A1.

Initiatives de dialogue social

Douze initiatives sur 29 sur le dialogue social sont classées comme significatives du fait de leur portée. Quatre sont classées comme significatives du fait de leur pérennité et cinq en raison du contexte national. Cinq initiatives sur le dialogue social sont classées comme innovantes, car elles se déploient dans de nouveaux domaines de travail, et quatre sont innovantes, car elles coopèrent avec des organismes externes au syndicat (voir le graphique 15). Les initiatives de dialogue social sont donc susceptibles d'être plus significatives du fait de leur couverture, par rapport aux autres initiatives en général, mais elles ont moins tendance à impliquer le syndicat dans des pratiques innovantes, en interne comme en externe.



Graphique A2 — Initiatives de dialogue social par importance et caractère innovant

Les initiatives mentionnées dans les tableaux A2 et A3 démontrent que le travail conjoint avec les partenaires sociaux a considérablement profité aux syndicats concernés, tout en faisant progresser leurs projets en matière d'égalité. Les impacts relevés indiquent que les initiatives ont permis d'améliorer les relations de travail entre les partenaires sociaux, du fait d'une meilleure compréhension de la nécessité de lutter ensemble contre l'inégalité. Elles ont également amélioré l'accès au marché du travail pour des groupes qui en étaient auparavant exclus.

 ${\bf Tableau~A2-Initiatives~conjointes~pour~lutter~contre~la~discrimination}$

Motif	Informations générales	Impact/valeur ajoutée
Handicap	L'engagement du partenaire social avec la	Un groupe de travail a également
(innovant)	municipalité de Vienne est classé comme important,	été créé sur le comportement
	et la formation sur le respect mutuel et la manière	antidiscriminatoire, y compris le
	de travailler avec des personnes handicapées est	harcèlement. En outre, pour les
	organisée conjointement par l'employeur et le GdG	supérieurs hiérarchiques, des
	(Autriche).	formations sont dispensées sur les
		compétences sociales, la gestion des
		conflits, le travail avec les personnes
		souffrant de handicap ou de maladie
		chronique et l'antidiscrimination.
		L'accord fixe la manière de traiter les
		plaintes dès leur enregistrement par
		des spécialistes du conflit jusqu'au département des ressources humaines.
Ovinina variala/	La DECTI (Deveryment Uni) mynn ann yn a initiatiya	
Origine raciale/	Le BECTU (Royaume-Uni) propose une initiative	Les résultats, qui sont évalués et
ethnique (important)	visant à garantir un parcours pour les jeunes travailleurs issus de minorités ethniques dans	mesurés, montrent que plus de 60 % des jeunes issus de minorités ethniques
(iiiiportaiit)	les médias. Cette initiative est classée comme	ayant participé ont obtenu un emploi
	importante. Elle rassemble les syndicats qui	dans les médias par la suite.
	travaillent avec les employeurs sur le projet «Move on	dans les medias par la suite.
	up» qui met les jeunes issus de minorités ethniques,	
	à la recherche d'un emploi dans les médias, en	
	contact direct avec les employeurs de ce secteur.	
	Pour y parvenir, des événements à grande échelle	
	sont organisés, et les employeurs des principaux	
	médias consacrent du temps pour rencontrer	
	individuellement les chercheurs d'emploi dans	
	ce secteur.	
Orientation	La CNV (Pays-Bas) a récemment signé un protocole	Cette initiative innovante relaie le
sexuelle	entre la FNV, la VNO-NCW et la FDTU et des	travail des participants de la Company
(innovant)	entreprises unies en une Company Pride Platform	Pride Platform dans la lutte contre
	on Sexual Orientation sous le slogan «Égalité	la discrimination lors de l'accès au
	de traitement au travail quelle que soit la préférence	travail. À partir du travail réalisé par la
	sexuelle», visant à promouvoir la participation	plateforme, elle étend ses résultats de
D. II /	des LGBT sur le marché du travail.	l'organisation vers l'emploi.
Religion/croyance	Le FBU (Royaume-Uni) a négocié un cours d'initiation	Grâce à ce cours d'initiation, un plus grand nombre de membres issus
et origine	pour les pompiers , afin d'encourager un plus grand	
raciale/ethnique (important)	nombre de travailleurs issus de minorités ethniques dans ce secteur. Cette initiative est classée comme	de minorités ethniques sont entrés
(IIIIportailt)	importante, car le syndicat s'intéresse non seulement	chez les pompiers. Le syndicat a également traité des questions
	à ses propres membres, mais aussi à des pompiers	spécifiques concernant les politiques de
	potentiels. Pour traiter des questions de la pilosité	recrutement des employeurs et la prise
	faciale et des appareils respiratoires (importantes	en compte des besoins religieux. Ces
	pour les sikhs et certains musulmans), le syndicat a	initiatives ont permis un recrutement
	persuadé l'employeur de financer une recherche sur	plus ciblé.
	les équipements, et il a été conclu qu'il n'existait pas	
	de raison valable d'exclure ces candidats pour des	
	motifs de santé et de sécurité.	

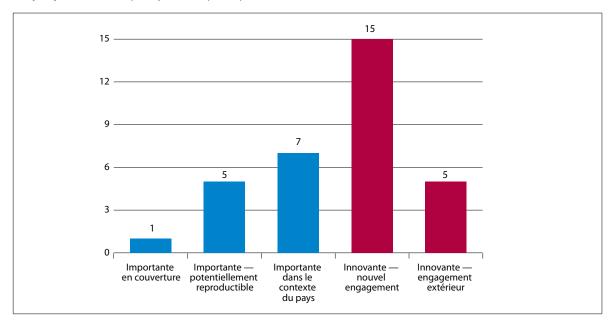
Motif	Informations générales	Impact/valeur ajoutée
Handicap (innovant)	La CGIL (Italie) s'est efforcée d'améliorer l'accès des personnes handicapées au marché du travail, en éliminant les barrières que rencontrent les handicapés. Les initiatives sur le handicap sont un engagement du syndicat dans des projets qui visent à aider les personnes souffrant d'un handicap grave à gagner indépendance et autonomie.	Une initiative innovante est l'accord obtenu par le syndicat dans le secteur public pour les familles de personnes handicapées, qui peuvent obtenir deux ans de congé entièrement payé. Cela est un résultat évident qui peut favoriser les droits des handicapés et de leurs familles.
Handicap (important)	L'ITUB (Croatie) a collaboré avec l'agence croate pour l'emploi à la mise en œuvre du projet « Employeur de l'année pour les handicapés». Cela a été classé important, dans le contexte du partenariat social. Le projet consiste à remettre un prix annuel au meilleur employeur de handicapés. Ce prix «Employeur de l'année» comprend trois catégories: entreprises publiques, PME et grandes entreprises.	Cette initiative est pérenne car, pour la deuxième année consécutive, le fonds pour la réhabilitation professionnelle et l'emploi des handicapés a pris une part active au projet. L'objectif final du projet est de sensibiliser le grand public, particulièrement les employeurs, sur l'importance d'employer des personnes handicapées en apportant des exemples positifs de recrutement et de travail de ces personnes.
Origine raciale/ ethnique (important)	Le FBU (Royaume-Uni) travaille avec les employeurs pour dispenser une formation conjointe sur l'égalité , particulièrement sur les responsabilités de l'employeur dans le cadre de la législation en matière de discrimination raciale, où, lorsque les employeurs dispensent une formation sur l'égalité pour les cadres, les représentants syndicaux sont également invités. Cette initiative conjointe est classée comme importante et a fourni des résultats tangibles.	Grâce à la mutualisation des ressources, les partenaires sociaux ont économisé des sommes importantes. En même temps, cette initiative a amélioré les relations sociales en réunissant des parties qui ne coopèrent pas habituellement. Elle a également fourni aux travailleurs issus de minorités ethniques l'occasion de se rencontrer pour parler de problèmes d'intérêt commun.
Handicap (important)	Podkrepa (Bulgarie), le syndicat des coopératives de production, fait la promotion d'une méthode innovante pour créer des emplois pour les handicapés. Il gère des campagnes de recrutement ciblant les employés handicapés et coopérant avec des organisations qui soutiennent les personnes handicapées.	Les résultats de cette initiative sont importants et ont contribué à l'amélioration des zones d'accès pour handicapés dans les rues et dans les bâtiments administratifs.

 $\textbf{Tableau A3} - \text{Initiatives about is sant \`a des conventions collectives}$

Motif	Informations générales	Impact/valeur ajoutée
Origine raciale/ ethnique (important)	La CGTP (Portugal) a négocié une convention pour les employés de ménage dans l'industrie, afin de permettre aux migrants de cumuler deux mois de congé pour rentrer dans leur pays. Cette initiative est classée comme importante en raison des métiers couverts par la convention, car ces emplois sont des formes de travail flexibles souvent moins disponibles.	Le fait que cette initiative soit intégrée dans une convention lui assure un impact défini.
Origine raciale/ ethnique (important)	La CSC (Belgique) en est un exemple: elle a négocié avec une société dans laquelle les employés musulmans voulaient, pendant le ramadan, prendre leur pause aux heures où il est possible de manger. Cette initiative est classée comme importante en raison de la manière dont tous les travailleurs ont été impliqués pour déterminer les heures de pause. Les représentants du personnel ont négocié avec l'employeur afin de rendre flexibles les plages de pause pour tous, et, désormais, les employés peuvent choisir les horaires de leurs pauses. Ce faisant, les délégués ont transformé une demande spécifique en avantage pour l'ensemble du personnel.	Les délégués ont ainsi réussi à conférer un résultat durable en négociant non seulement au nom des musulmans, mais aussi au nom d'un débat plus général sur les pauses et un nouveau système de pointage.
Religion/croyance (important)	Chaque année, l'UGT (Espagne) et les autres principaux syndicats espagnols, l'administration publique et les organisations patronales signent un accord sur le temps de travail des employés musulmans pendant le ramadan. C'est particulièrement important quand le ramadan a lieu pendant l'été, les températures pouvant atteindre 38 °C (par exemple pendant l'été 2009). Pour réduire les risques d'accident au travail et répondre aux impératifs religieux, les parties sont convenues d'adapter l'activité à ces besoins. C'est une initiative importante qui répond aux besoins religieux des travailleurs. Dans une société de restauration, le syndicat a négocié un accord prévoyant une coiffe appropriée pour les femmes musulmanes.	Selon le syndicat, l'aspect le plus important de cette mesure a été le processus interne de la direction de l'entreprise et l'implication des employés concernés. Un résultat notable est qu'elle a encouragé la participation des femmes au débat et à la recherche d'une solution en examinant les options dans le monde entier.
Âge - Plus âgé (important)	Petricontex (Roumanie) a négocié une convention collective avec les employeurs au niveau de la fédération pour faire face aux licenciements collectifs en cas de restructuration. Cette initiative est classée comme importante, car elle garantit une protection spécifique contre le licenciement des employés moins de trois ans avant la retraite, et cette protection est notable dans le cas d'une restructuration à grande échelle. Le syndicat ne se pourvoit pas que pour les plus âgés, car il s'intéresse beaucoup à des dispositions concernant le temps de travail et la formation, afin de protéger les droits du travail des jeunes employés.	Étant basées sur des conventions collectives contraignantes, ces initiatives ont des résultats définis et un effet sur la sécurité d'emploi des travailleurs pour qui l'âge est un facteur déterminant.
Origine raciale/ ethnique (innovant)	En Belgique, le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé un accord en 1998 pour la sensibilisation sur les discriminations dans le marché du travail envers les travailleurs issus de minorités ethniques. Des plans d'action positive ont été entamés dans 35 entreprises l'année suivante. Une convention collective signée en 2003, qui implique également des représentants d'ONG, crée des postes de conseillers syndicaux en diversité, ciblant les travailleurs jeunes provenant de minorités ethniques, mais cette fois elle inclut les travailleurs handicapés, et en 2006 elle s'étend à la discrimination par l'âge.	L'accord le plus récent, en 2007- 2008, inclut, pour la première fois, des mesures de diversité et non discriminatoires. Le fait que les domaines couverts se soient étendus au fil des conventions démontre l'impact et la pérennité de l'initiative.

Initiatives sur les pratiques syndicales

Graphique A3 — Pratiques syndicales par importance et caractère innovant



Le graphique A3 montre que 15 initiatives sur les pratiques syndicales sont classées comme innovantes, car elles abordent de nouveaux domaines de travail, tandis que 7 sont significatives dans leur contexte national, généralement parce qu'elles remettent en question les normes sociétales existantes. Cinq sont classées comme importantes en raison de leur pérennité, et cinq autres comme innovantes car elles engagent les organismes au-delà du syndicalisme. Les pratiques syndicales sont potentiellement beaucoup plus innovantes que les initiatives d'ordre général, mais un peu moins susceptibles d'être classées comme importantes dans le contexte du pays (²⁸).

⁽²⁸⁾ Notez que le nombre est supérieur à 31 initiatives, car certaines sont classées comme importantes et innovantes à la fois.

Tableau A4 — Initiatives sur les changements de structures

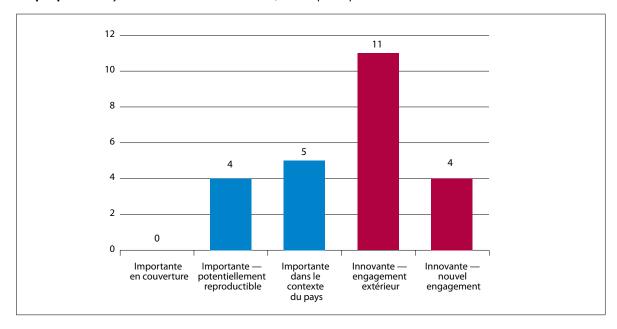
Motif	Informations générales	Impact/valeur ajoutée
Origine raciale/ ethnique, handicap, orientation sexuelle (important)	Des groupes ad hoc sont bien constitués au sein du NUT (Royaume-Uni). Chaque année, le syndicat organise des conférences pour les enseignants noirs, LGBT et handicapés, où les membres peuvent venir discuter des problèmes qui les inquiètent le plus. Au cours de cette conférence ad hoc, les membres émettent des propositions qui sont ensuite reprises dans les débats/discussions lors de la conférence annuelle du syndicat. La première de ces conférences s'est tenue il y a vingt ans. La plus récente est la conférence sur les enseignants handicapés et s'est tenue voici trois ans seulement.	En 2008, pour la première fois, les trois conférences ont eu le droit d'émettre une proposition commune qui a été soumise au débat dans une section à part de l'ordre du jour de la conférence annuelle. Il s'agit d'initiatives pérennes ayant près de vingt ans d'existence.
Âge (innovant)	Grâce aux campagnes menées par la FNV Jong (Pays-Bas) sur les jeunes travailleurs et les handicapés, plus de jeunes souhaitent jouer un rôle actif au sein du syndicat. Les jeunes membres les plus doués ont eu envie de prendre une part active et de rester membres actifs du syndicat. Ce dernier pense que ses politiques antidiscrimination ont attiré plus de membres et que cela a permis une plus grande diversité. Un plus grand nombre de minorités ethniques, de femmes et de jeunes se sont inscrits, ce qui a apporté beaucoup d'informations au syndicat lui-même qui sera plus à même de représenter leurs intérêts. En outre, le gouvernement a accepté sa campagne recommandant des mesures pour une meilleure prise de conscience parmi les jeunes issus de minorités ethniques. Tout cela démontre les effets durables des initiatives.	Ces innovations ont contribué à rajeunir la FNV elle-même, car de plus en plus de jeunes sont actifs à plusieurs niveaux du syndicat, en produisant un effet positif pour l'ensemble.
Handicap (important)	Le GdG (Autriche) a pour politique de promouvoir la candidature des personnes handicapées parmi ses membres et, bien qu'il n'existe pas de quota, le syndicat estime que la représentativité est obtenue de cette manière.	Cette initiative est importante avec des résultats qui sont clairement mesurables par le fait que la municipalité de Vienne, où elle est organisée, compte 108 représentants d'employés handicapés, dont les principales tâches sont de représenter leurs collègues vis-à-vis des employeurs ou au prud'homme, de les accompagner auprès des administrations chargées des indemnités aux personnes ayant des besoins particuliers et de répondre en tant qu'experts sur les lieux de travail.
Âge (innovant)	La TSSA (Royaume-Uni) a supprimé du règlement l'obligation des candidats à la représentation syndicale de déclarer leur âge ou leur date de naissance. Avant d'adopter cette règle, le syndicat avait déjà pour habitude de retirer toutes les informations dans les dossiers qui pouvaient révéler l'âge du candidat lors de l'entretien d'embauche, telles que des indications sur le parcours de formation ou professionnel, de sorte que seuls les critères de sélection servent au recrutement. En outre, l'âge de la retraite obligatoire à 60 ans a été supprimé, bien que la retraite soit désormais fixée à 65 ans.	L'initiative est innovante en ce qu'elle ouvre les structures syndicales à la participation de tous les membres, quel que soit leur âge. Elle est pérenne car elle représente un changement définitif des règles syndicales.

Motif	Informations générales	Impact/valeur ajoutée
Origine raciale/ ethnique (innovant)	La CGT (France) a prévu d'encourager des militants provenant des pays du Maghreb dans la lutte contre le racisme et pense que la lutte pour l'égalité a fait naître une nouvelle génération de militants. Depuis 2003, un grand nombre de luttes pour l'égalité et la justice ont été menées dans les entreprises en France, sur les lieux de travail où les emplois sont répartis suivant les origines ethniques et où la discrimination est structurelle.	Dans la lutte des travailleurs face à ces situations, le facteur innovant est que les organisateurs appartiennent à la deuxième génération issue de minorités ethniques, dont les parents ont occupé les postes les plus bas dans ces mêmes entreprises.
Handicap (innovant)	Le Keep Chances Office, fondé en 2002 par un projet EQUAL, est une initiative de partenariat social qui a son siège à l'ÖGB (Autriche). Ses principales fonctions sont de soutenir et de promouvoir au travail les employés handicapés , les employés souffrant de maladies chroniques et les employés plus âgés. Au cours des sept dernières années, l'Office a considérablement étendu ses activités, employant également un certain nombre de travailleurs handicapés.	En 2007, l'assemblée générale de l'ÖGB a décidé d'employer un représentant des handicapés pour gérer le Keep Chances Office. Cette initiative est innovante dans ses méthodes d'organisation et dans le fait qu'elle existe et se développe depuis ses débuts, démontrant ainsi sa pérennité.
Origine raciale/ ethnique (innovant)	Oslo Byggmakerforening (Norvège) organise chaque semaine une journée portes ouvertes , et le bureau est ouvert jusqu'à une heure tardive, avec une équipe présente sur place qui s'adresse aux minorités dans leur langue. 40 % de ses membres viennent de l'étranger, et le nombre a doublé depuis une fusion en 2003.	Cette initiative est classée comme innovante, car elle met en contact le syndicat avec les travailleurs issus de minorités ethniques venant de toutes communautés. En outre, ses résultats sont quantifiables en termes de nombre d'adhérents provenant de ces groupes.
Orientation sexuelle (important)	L'OPZZ (Pologne) a créé un poste de liaison des gays et lesbiennes en interne. Cette création de poste est due à la reconnaissance de ce problème social par les membres du syndicat et fait partie d'une politique qui doit être intégrée activement dans les stratégies syndicales (déclaration du syndicat, le 1 ^{er} septembre 2009, à l'annonce de la création du poste).	Cette initiative est importante dans un pays qui a adhéré à l'UE après 2004, dans la prise de défense de membres LGBT par la création d'un poste de responsable spécifique. Bien que nouvellement créé, ce poste a un impact important sur les actions syndicales face aux questions des LGBT et pour soulever les problèmes de discrimination.
Origine raciale/ ethnique, orientation sexuelle (innovant)	La section «Nouveaux droits» de la CGIL (Italie) a été établie spécialement pour traiter les questions des nouveaux droits émergents (29). Il s'agit d'un nouvel organe horizontal créé dans le but de coordonner les différents départements thématiques (politiques sociales, organisation, négociation collective), les chambres du travail, les syndicats industriels régionaux et les ONG sur la vieillesse active et sur les questions LGBT dans la défense des «nouveaux droits» émergeant des découvertes scientifiques, mais aussi les droits fondamentaux non reconnus concernant la génétique, l'insémination artificielle, la liberté de communication sur l'internet, la vie privée, les relations entre les États, l'église et la laïcité, la lutte contre l'homophobie et la transphobie et les autres aspects liés à la sexualité.	La création de la section «Nouveaux droits» est l'un des résultats de l'accord régional signé par la CGIL Émilie-Romagne et les associations régionales en 2001 et adopté en 2003. L'initiative a créé de nouvelles méthodes de travail et permis au syndicat de contacter d'autres organisations de la société civile ainsi que des partenaires sociaux et le gouvernement.

^{(&}lt;sup>29</sup>) Voir: Newsletter della CGIL Roma e Lazio, 2009, N. 3216 October 2009: www.lazio.cgil.it

Travail avec les ONG

Graphique A4 — Syndicats travaillant avec les ONG, classés par importance et innovation



Le graphique A4 illustre que la majorité des initiatives de syndicats travaillant avec des ONG sont classées comme innovantes, car elles vont au-delà des limites des adhérents des syndicats (11).

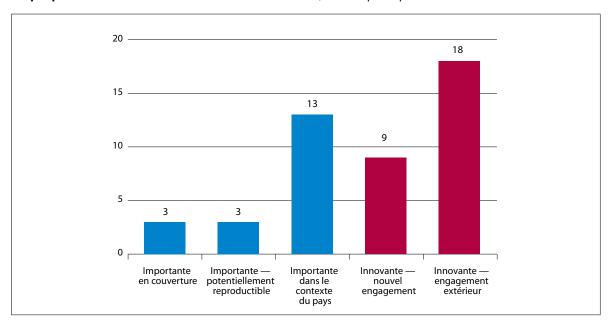
Quatre d'entre elles sont classées comme représentant de nouvelles formes d'activité innovantes. Cinq initiatives sont importantes dans leur contexte national, car elles remettent en cause les hypothèses culturelles de manière significative, et quatre sont considérées comme significatives, car elles sont permanentes ou ont de fortes chances de se renouveler. Aucune des initiatives avec les ONG n'est considérée comme couvrant un nombre important de membres ou de travailleurs.

Tableau A5 - Trois initiatives impliquant une collaboration avec les ONG

Motif	Informations générales	Impact/valeur ajoutée
Origine raciale/ ethnique (innovant)	Nexus fonctionne désormais comme une ONG, mais était à l'origine un comité de la CGIL (Italie) chargé des projets de coopération pour soutenir le développement socio-économique dans les pays en développement. Il s'agit d'une initiative innovante pour laquelle un syndicat a servi de catalyseur en vue de la création d'une ONG. Depuis 1991, Nexus fonctionne comme un organisme indépendant et emploie 6 personnes et quelques bénévoles. Nexus opère dans les pays en développement et en Italie.	Nexus organise des événements où les questions de discrimination sont débattues en public, afin d'éveiller les consciences sur ces thèmes. Le fait qu'il fonctionne depuis près de vingt ans indique la pérennité de cette initiative.
Jeunes (important)	L'UIL (Italie) a été l'un des fondateurs du Forum national des jeunes, organisme de tutelle de 80 organisations de jeunes. L'objectif principal de cette nouvelle institution est de faire pression sur le gouvernement pour accroître le nombre de jeunes à des postes stratégiques en politique, dans la fonction publique et au travail en général.	Bien que l'organisation soit relativement jeune, cette initiative est importante car le syndicat joue un rôle dans la formation d'un réseau national d'organisations de la jeunesse. Grâce au travail avec d'autres organisations pour les jeunes, ce projet a de meilleures chances de perdurer.
Origine raciale/ ethnique (innovant)	La fédération industrielle des aliments et boissons UIL (Uila, Italie) a développé le projet «La parole aux migrants» (La parola agli immigrati) qui vient de démarrer. Il a été classé comme innovant au vu de ses objectifs et de sa portée géographique. Ce projet est mené dans 18 provinces italiennes, et, dans chacune, Uila s'engage à coopérer avec les ONG locales traitant des questions des migrants.	Cette initiative implique à la fois les employés et les employeurs dans la préparation d'un questionnaire commun pour étudier la question des migrants et de la discrimination. Il est trop tôt pour évaluer l'initiative, mais la variété des organisations coopérantes promet un résultat durable.

Formation et sensibilisation des syndicats pour promouvoir l'égalité

Graphique A5 — Initiatives de formation et de sensibilisation, classées par importance et innovation



Le graphique A5 illustre que près de la moitié des initiatives de lutte contre la discrimination par la formation et la sensibilisation des syndicats sont considérées comme importantes: 13 le sont du fait de leur contexte national et 3 à cause de leur portée et de leur durabilité. Un plus grand nombre d'entre elles sont considérées comme innovantes: 18 sont classées comme innovantes car elles impliquent des organes en dehors du syndicat, tandis que 9 le sont car elles abordent de nouveaux domaines de travail (30).

⁽³⁰⁾ Notez que le nombre est supérieur à 31 initiatives, car certaines sont classées comme importantes et innovantes à la fois.

 $\textbf{Tableau A6} \ -\! \ \mathsf{Sept} \ \mathsf{initiatives} \ \mathsf{pour} \ \mathsf{la} \ \mathsf{formation} \ \mathsf{et} \ \mathsf{la} \ \mathsf{sensibilisation} \ \mathsf{des} \ \mathsf{syndicats}$

Motif	Informations générales	Impact/valeur ajoutée
Origine raciale/ ethnique (important)	L'initiative de formation de la FNV (Pays-Bas) «With all respect» est classée comme importante, surtout du fait de sa singularité dans le type de formation intensive sur les questions de la diversité qu'elle dispense à ses membres, lesquels sont ensuite supposés travailler activement sur la diversité et le changement culturel dans l'ensemble de la main-d'œuvre, que ce soit sur le plan individuel ou dans le cadre des comités d'entreprise.	Le résultat de la formation est le nombre croissant de militants travaillant sur les questions de la diversité.
Handicap (innovant)	Le travail de «Salariés» (Finlande) est classé comme innovant, car ses collaborateurs ont bénéficié de soutien pour apprendre à mieux traiter les personnes avec qui ils travaillent. Le syndicat a donc dispensé une formation permettant à l'employeur d'identifier les cas d'incapacité partielle de travail et de savoir agir et aider dans ces cas.	L'impact consiste à fournir aux membres les outils nécessaires pour aider les personnes handicapées.
Origine raciale/ ethnique (important)	La CER/CGIL (Italie) a lancé la campagne «Même sang, mêmes droits». Cette campagne s'adresse aux travailleurs, aux citoyens, aux personnes jeunes et âgées, aux Italiens et aux immigrants, avec des méthodes nouvelles et traditionnelles pour inviter le plus grand nombre possible de personnes à comprendre la discrimination. Entre autres, ces méthodes incluent des affiches, des expositions itinérantes, la promotion d'ouvrages sur le sujet de l'immigration et de l'intégration, des produits vidéo et audio et l'organisation de séminaires et de conférences.	L'initiative est importante car elle envisage de nouvelles méthodes de travail pour encourager la participation. En termes de résultats, elle expose la question de la discrimination à un public plus large, au-delà du monde du travail.
Âge (innovant)	Le VR (Islande) fait campagne pour les droits des personnes les plus âgées en produisant une publicité pour la télévision et la presse écrite, afin de faire réfléchir sur l'attitude des personnes à l'égard des plus âgés.	Cette utilisation des médias, et en particulier de la télévision, est innovante et permet en outre d'atteindre un public plus large; ainsi, elle a pour résultat de faire connaître les questions de la discrimination au grand public. Le VR a également remporté plusieurs prix pour ces campagnes.
Handicap (innovant)	La TSSA (Royaume-Uni) forme ses militants sur la reconnaissance de la dyslexie. Cette initiative est financée par le Fonds de modernisation syndicale du gouvernement et a produit un effet significatif dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, car elle fournit aux représentants syndicaux les outils nécessaires pour comprendre ce qu'il faut faire dans les premières étapes d'identification de la dyslexie, en évitant de recourir à l'aide d'agences externes.	Cette initiative est importante car elle permet au syndicat de sensibiliser sur les positions différentes des individus dans la société et sur la manière dont cela entraîne une différence de traitement.
Handicap, âge (innovant)	Penprof (Portugal) traite du handicap chez les élèves en examinant la capacité des écoles à répondre aux problèmes particuliers des enfants handicapés. Le syndicat a dû se confronter aux politiques gouvernementales qui, à son avis, empêchent la capacité des écoles à faire face au problème.	Cette initiative est innovante car elle va au-delà des conditions d'emploi pour considérer la prestation de service et la qualité de service.
Origine raciale/ ethnique (innovant)	L'ASÍ (Islande) a mis au point deux campagnes pour soutenir les travailleurs migrants. La première consiste dans la distribution de badges proclamant «j'apprends l'islandais, je parle cinq langues ou je parle un peu l'islandais». L'autre campagne s'intitule «Un droit, pas de triche» et revendique les mêmes droits salariaux pour tous les travailleurs, quelle que soit leur origine.	Ces deux campagnes sont innovantes, et la seconde a donné des résultats quantifiables quant à l'amélioration des conditions générales de travail.

Annexe 3 — Glossaire des noms des syndicats

	Acronyme	Syndicat
Allemagne	DGB	Confédération allemande des syndicats
Allemagne	Verdi	Syndicat allemand Verdi du secteur public
Ancienne République yougoslave de Macédoine	SSM	Fédération macédonienne des syndicats
Autriche	Klagsverband	Association juridique des ONG contre la discrimination
Autriche	OEGJ	Organisation des jeunes au sein de la Confédération des syndicats autrichiens
Autriche	ÖGB	Confédération des syndicats autrichiens
Autriche	ÖGB OO	Organisation régionale de la Confédération des syndicats autrichiens
Belgique	CSC	Confédération des syndicats chrétiens de Belgique
Belgique	FGTB	Fédération générale du travail de Belgique
Chypre	DEOK	Fédération démocratique du travail de Chypre
Croatie	ITUC	Syndicats indépendants de Croatie
Danemark	LO	Confédération syndicale danoise
Danemark	TIB	Syndicat du bois, de l'industrie et du bâtiment au Danemark
Espagne	CC00	Confédération syndicale des commissions de travailleurs
Espagne	FSG	Fondation Secretariado Gitano
Espagne	UGT	Syndicat général des travailleurs
Espagne	USOC	Syndicat des travailleurs
Finlande	OAJ	Syndicat de l'éducation
France	CFDT	Confédération française démocratique du travail
France	CGT	Confédération générale du travail
Grèce	OLME	Fédération des enseignants du secondaire
Irlande	INTO	Organisation nationale irlandaise des enseignants
Irlande	SIPTU	Syndicat des professionnels des services industriels et techniques
Islande	ASÍ	Confédération islandaise du travail
Islande	VR	Syndicat des commerçants
Italie	CER	CGIL Émilie-Romagne
Italie	CGIL	Confédération générale italienne du travail
Italie	CSIL	Confédération italienne des syndicats de travailleurs
Italie	UIL	Union italienne du travail
Liechtenstein	LANV	Fédération des employés du Liechtenstein
Lituanie	LPSK	Confédération syndicale de Lituanie
Luxembourg	LCGB	Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens
Luxembourg	OGBL	Confédération syndicale indépendante du Luxembourg
Pays-Bas	CNV	Fédération nationale des syndicats chrétiens
Pays-Bas	CNV Jongeren	Syndicat chrétien de la jeunesse
Pays-Bas	CNVO	CNV Éducation
Pays-Bas	CNV Publieke Zaak	CNV intérêt public
Pays-Bas	FNV	Confédération syndicale néerlandaise
Pays-Bas	FNV Jong	Fédération syndicale néerlandaise des jeunes
Pays-Bas	NPB (FNV)	Syndicat néerlandais de la police
Norvège	Byggmakerforening	Syndicat des travailleurs du bâtiment
Norvège	DELTA	Syndicat du secteur public
Norvège	UEN	Syndicat norvégien de l'enseignement
Pologne	ZNP	Syndicat polonais des enseignants

	Acronyme	Syndicat	
Portugal	CGTP	Confédération générale des travailleurs portugais	
Portugal	STAD	Syndicat des travailleurs des services de surveillance, réception, nettoyage, ménage et autres activités	
République tchèque	OS KOVO	Syndicat des métallurgistes de la République tchèque	
Roumanie	Petricontex	Fédération syndicale de l'industrie légère	
Royaume-Uni	EHRC	Commission pour l'égalité et les droits de l'homme	
Royaume-Uni	FBU	Syndicat des pompiers	
Royaume-Uni	GMB	Syndicat général britannique	
Royaume-Uni	NUT	Syndicat national des enseignants	
Royaume-Uni	PCS	Syndicat des services publics et commerciaux	
Royaume-Uni	TSSA	Association des salariés des transports	
Royaume-Uni	TUC	Congrès des syndicats	
Royaume-Uni	Unison	Syndicat du service public	
Slovénie	SVIZ	Syndicat de l'enseignement, de la science et de la culture de Slovénie	
Slovénie	ZSSS	Association des syndicats libres de Slovénie	
Suède	Handels	Syndicat des travailleurs du commerce	

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 — Rapport

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

 $2010 - 70 \text{ p.} - 21 \times 29,7 \text{ cm}$

ISBN 978-92-79-16260-2 doi:10.2767/8926

L'étude européenne sur la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité dans les syndicats a recensé 130 initiatives majeures ou innovantes parmi 280 initiatives prises par des syndicats pour lutter contre la discrimination et favoriser l'égalité, cela dans 34 pays européens. Cette étude cartographie la répartition géographique de ces initiatives et précise les formes de discrimination qu'elles visent à combattre. Elle examine également les domaines thématiques couverts par les initiatives et le rôle joué par la législation et les organismes de promotion de l'égalité. Par ailleurs, 15 études de cas sélectionnées y sont présentées en détail. Pour conclure, l'étude met le doigt sur les lacunes des actions en cours et émet des suggestions pour y remédier à l'avenir. L'étude est également disponible sous forme d'un résumé (ISBN: 978-92-79-16257-2) qui en expose les conclusions principales et les suggestions pour les actions futures.

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



www.2010againstpoverty.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





