

## TRADUIRE LA LEGISLATION EN ACTION

La version finale du [Rapport du Groupe de travail Employabilité sur les Minorités ethniques et les migrants](#) vient d'être publiée sur l'extranet d'EQUAL (disponible en anglais). Il présente ce qu'ont fait les Partenariats de développement (PDD) d'EQUAL pour contribuer à la mise en oeuvre des Directives sur l'égalité raciale et sur l'égalité dans l'emploi.

### 1. CE QUE VISENT LES DIRECTIVES

Adoptée en 2000, la [Directive du Conseil](#) sur l'égalité raciale proscrit toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et couvre tous les domaines de la vie professionnelle : l'accès à l'emploi, les conditions de travail, les droits et avantages liés à l'emploi et, bien sûr, la rémunération. Elle couvre également l'accès à l'éducation et à la formation, la protection sociale (sécurité sociale et soins de santé) et la fourniture de biens et services y compris le logement. Les 15 Etats membres avaient convenu de modifier ou d'adopter la législation nécessaire pour se mettre en conformité avec la Directive avant le mois de juillet 2003. Ils s'étaient également engagés à créer un organisme destiné à apporter un soutien indépendant aux victimes de discriminations raciales, s'il n'en existait pas déjà un dans leur pays.

Egalement adoptée en 2000, la [Directive du Conseil](#) sur l'égalité dans l'emploi fixe un cadre général d'égalité de traitement dans l'emploi et la formation – domaines souvent déterminants pour l'avenir des gens et la qualité de leur vie. Elle élimine toute discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle et prévoit en particulier que les entreprises prennent les mesures nécessaires "pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée". Les 15 Etats membres s'étaient donné un peu plus de temps – jusqu'en décembre 2003 – pour transposer la Directive, mais pouvaient allonger de trois ans ce délai pour ce qui concerne l'âge et le handicap, délai supplémentaire dont ont profité certains pays.

Les 10 "nouveaux" Etats membres devaient avoir adopté la législation nécessaire aux deux Directives avant leur entrée dans l'UE, le 1er mai 2004. Les progrès réalisés dans la mise en oeuvre des deux Directives sont repris dans la Partie 1 du [Rapport Annuel "Egalité et non-discrimination"](#).

### 2. QUELLE PEUT ETRE LA CONTRIBUTION D'EQUAL ?

La Commission estime que la mise en place d'outils législatifs effectifs contre la discrimination est un élément central de l'élimination de l'inégalité de traitement. Elle reconnaît toutefois que les lois, en elles-mêmes, ne sont pas suffisantes. Pour que la discrimination soit éradiquée, les attitudes et les comportements doivent changer. Et pour que la nouvelle législation soit vraiment efficace, elle doit s'accompagner à la fois d'une meilleure compréhension des facteurs qui conduisent à la discrimination et d'une action pour développer de meilleurs moyens de lutte contre ces facteurs et créer les conditions d'une société plus juste.

C'est là qu'intervient EQUAL, qui peut avoir un réel impact. Ses projets, en particulier ceux qui ont travaillé sur le Thème B "Lutte contre le racisme", ont réalisé et testé de nouvelles approches, de nouveaux outils et de nouvelles méthodes pouvant servir de références pour inspirer d'autres actions concrètes en la matière. Intitulé "La contribution d'EQUAL à la mise en oeuvre complète des directives sur l'égalité raciale et l'égalité dans l'emploi", le rapport présente en détails les apports d'EQUAL. Le texte est accompagné de brèves études de cas illustrant certaines réalisations des PDD et de leurs organisations membres. Ces 25 brefs messages montrent comment EQUAL a aidé les employeurs et les syndicats, les enseignants et les formateurs, les services d'information et d'emploi et de nombreux autres individus et organismes à proposer plus d'opportunités de qualité aux personnes issues de l'immigration ou de minorités ethniques.

### 3. QU'Y A T'IL DE REELLEMENT NOUVEAU ?

---

La réponse cynique typique serait de dire "rien de nouveau sous le soleil"... mais ce n'est pas le cas ici. Un certain nombre d'idées réellement innovantes ont été expérimentées, et EQUAL a également permis d'approfondir celles qui avaient commencé à émerger dans le Volet INTEGRA de l'Initiative communautaire EMPLOI. Voici quelques exemples de ce qui s'est fait de nouveau : si vous souhaitez en savoir plus, il vous faudra lire le rapport !

- Combiner une démarche personnelle et un service complet d'appui pour convaincre les petites entreprises, souvent familiales, d'employer des migrants
- Piloter des pactes territoriaux pour promouvoir une culture de tolérance et de dialogue interculturel, notamment en améliorant les pratiques professionnelles des personnels des agences de l'emploi pour aider les migrants
- Faire évoluer les pratiques de tous les acteurs impliqués dans le processus de l'emploi – employeurs, salariés, formateurs, personnels des services d'insertion – parce que les actes de discrimination raciale ne sont pas simplement le fait d'individus isolés mais souvent du système tout entier
- Mettre en binôme un coach autochtone et un coach immigré pour accroître la confiance des entreprises quand elles voient un membre de la communauté immigrée réaliser avec succès une tâche responsable et exigeante
- Ouvrir des "guichets uniques" apportant des conseils dans différentes langues et un soutien concret pour aider les migrants sur tout un ensemble de questions liées à leur intégration
- Mettre en place un réseau d'appui en milieu rural où la faible densité de population et le peu de moyens humains et financiers ne permettent pas de faire fonctionner pleinement des guichets uniques
- Aider les entreprises dans leur marketing grâce à des groupes de consommateurs immigrés qui testent les produits et les services proposés en échange d'une plus grande diversité dans les politiques de recrutement de ces entreprises
- Réaliser un audit d'égalité média qui aide les employeurs et les salariés à percevoir l'intérêt de recruter des personnes issues de l'immigration ou de minorités ethniques
- Utiliser les médias, l'internet et le théâtre, et même concevoir un jeu, pour promouvoir un climat de tolérance et de compréhension dans le public
- Etablir la non-discrimination comme une règle non seulement dans le fonctionnement interne de l'entreprise, mais aussi dans ses relations avec ses clients et ses fournisseurs
- Former les délégués syndicaux et les représentants du personnel et les doter d'outils concrets pour promouvoir plus de diversité dans les entreprises et les institutions où ils travaillent
- Développer de nouvelles démarches de formation basées sur la pratique pour les travailleurs immigrés, combinant les compétences professionnelles et l'apprentissage de la langue.

### 4. ET MAINTENANT...

---

Le but principal du rapport est de diffuser ces exemples de bonne pratique. Il s'avérera donc particulièrement intéressant pour vous si vous êtes engagé dans un nouveau PDD d'EQUAL récemment sélectionné, ou si vous travaillez pour ou avec les organisations de migrants ou de minorités ethniques. Tous les PDD présentés dans le rapport ont indiqué qu'ils répondraient bien volontiers à des questions sur leurs réalisations et certains d'entre eux ont du matériel de formation, des manuels, des guides, etc, qu'ils sont prêts à partager.

Le rapport met également en lumière une autre façon de répandre les bonnes pratiques d'EQUAL. Les Etats membres sont les premiers responsables de la lutte contre la discrimination; la Directive les enjoint de

- Prendre les mesures nécessaires pour favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux et avec les ONG pour valoriser le principe et la pratique de l'égalité de traitement,
- Promouvoir la surveillance des pratiques sur le lieu de travail et l'adoption de codes de conduite et d'accords collectifs soulignant l'importance de la non-discrimination.

Le rapport conclut donc en proposant que les autorités responsables d'EQUAL dans les Etats membres fournissent aux organismes d'égalité prévus par la Directive sur l'égalité raciale, les exemples, outils et matériels réalisés par les PDD de leur pays. Il reviendra ensuite à ces organismes d'égalité de les diffuser et de promouvoir leur généralisation dans le cadre de leur dialogue avec les partenaires sociaux et les ONG.