

Sommet de l'égalité
Paris, 29-30 septembre 2008

Conclusions

La présidence française en collaboration avec la Commission européenne a organisé le 2^e Sommet de l'égalité, qui a rassemblé plus de 400 participants de haut niveau venant des États membres et des pays participant au programme Progress : représentants des autorités nationales, responsables des organismes indépendants d'égalité, élus nationaux et européens, présidents d'organisations non gouvernementales nationales et européennes, organisations syndicales et patronales, entreprises.

À la suite de l'année 2007, année européenne de l'égalité des chances pour tous, qui a été l'occasion de donner un nouvel élan à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, ce sommet a permis de débattre des principaux sujets inclus dans le volet « non discrimination » de l'Agenda social renouvelé, adopté par la Commission européenne en juillet dernier.

Ainsi, les discussions ont permis, d'une part, de faire un bilan des principales discriminations dans l'accès à l'éducation, à l'emploi, la carrière, la formation professionnelle et dans l'accès aux biens et services. Elles ont d'autre part été l'occasion d'analyser plus avant le rôle de certains acteurs dont l'action contre les discriminations pourrait être renforcée, tels les organismes d'égalité (pour la plupart mis en place récemment), les acteurs locaux et les « faiseurs d'opinion ». Elles ont enfin offert l'occasion de débattre des différents outils à notre disposition pour faire changer les réalités sur le terrain, tels l'outil législatif et ses développements futurs, les actions volontaires au-delà de la législation et les récentes avancées en matière de collecte de données pour mieux appréhender les phénomènes de discrimination.

Il est ressorti des débats les principaux messages suivants :

- **La proposition de directive**, adoptée par la Commission le 2 juillet dernier, visant à améliorer la protection juridique des personnes victimes de discrimination en raison de leur âge, de leur religion, de leur handicap ou de leur orientation sexuelle en dehors du monde du travail constitue une avancée décisive dans la consolidation d'une législation européenne en matière d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations, quel que soit le motif et quel que soit le domaine. Si les lacunes ou les limites de cette proposition législative ont été soulignées par certains, le message dominant reste que l'adoption de ce texte renforcerait considérablement l'engagement de l'Union européenne en faveur de l'égalité et des droits fondamentaux, au cœur des principes et des valeurs de son modèle social.
- La mise en œuvre concrète du cadre législatif existant ne sera effective que si les **tous les acteurs** s'engagent activement pour faire connaître et appliquer les droits et devoirs que la législation impose. Outre les organismes d'égalité et la société civile, spécialisés sur ces questions, d'autres acteurs, plus généralistes, doivent s'engager plus avant : les partenaires sociaux, les autorités locales, les médias ont un rôle déterminant à jouer. La conférence a entre autres montré que des partenariats locaux entre administrations, société civile, partenaires sociaux et entreprises sont nécessaires pour agir à un niveau aussi proche que possible de nos concitoyens.

- La mise en place d'outils concrets et de **politiques d'accompagnement** de la législation actuelle, au niveau européen, est nécessaire. La communication de la Commission de juillet dernier a déjà identifié des sujets de coopération possible entre États membres. Certains d'entre eux ont été discutés en détail lors de cette conférence. Les participants ont d'ailleurs bien accueilli la création d'un groupe européen d'experts gouvernementaux qui offrira une enceinte privilégiée aux autorités nationales pour débattre et échanger des bonnes pratiques sur les moyens non législatifs de combattre les discriminations. Il est bien évident toutefois que ces échanges entre administrations ne seront efficaces que s'ils sont relayés aux niveaux national, régional et local par les autres parties prenantes sans qui la politique de lutte contre les discriminations resterait lettre morte : les partenaires sociaux, les entreprises, les organismes d'égalité, les organisations non gouvernementales.
- La lutte contre les discriminations ne doit pas rester une question de spécialistes ou de militants, mais **s'intégrer dans toutes les politiques publiques**. Il est important qu'elle retienne l'attention de tous les acteurs de manière continue et cohérente aussi bien dans l'élaboration des politiques, dans l'analyse de leur impact, que dans les actions de sensibilisation menées au niveau européen, national ou local.
- La nécessité de mieux prendre en compte la thématique des **discriminations multiples** a été, elle aussi, soulignée. Du point de vue juridique, la législation européenne actuelle ne prévoyant pas de disposition explicite en ce sens, la plupart des États membres ne traitent pas de la discrimination multiple dans leur propre législation. Devant les tribunaux, la personne concernée doit trop souvent « choisir » un aspect de sa personnalité, un motif de discrimination, pour obtenir gain de cause, alors que cela ne reflète qu'une partie de la réalité discriminatoire qu'elle subit. Un échange de bonnes pratiques sur cette question au niveau européen est donc indispensable.
- Gérer la diversité apparaît de plus en plus comme une réponse stratégique des entreprises pour s'adapter à une société, des clients, des marchés et une main-d'œuvre plus diversifiés. La mise en place de **chartes volontaires**, signées par les entreprises ou les collectivités locales, l'instauration de labels identifiant les entreprises ayant mis en place de bonnes pratiques, et l'extension progressive de tels instruments dans les pays de l'Union européenne représente une tendance très favorable que les pouvoirs publics se doivent de soutenir. Ces outils sont en effet l'un des moyens de combattre les discriminations dans le monde du travail, où elles demeurent souvent les plus criantes.
- **Les partenaires sociaux**, en tant que représentants des travailleurs et des employeurs, ont un rôle important en matière de lutte contre les discriminations dans le monde du travail. En effet, les syndicats peuvent informer les travailleurs de leurs droits dans ce domaine, soutenir les victimes de discrimination ou aider à la résolution des conflits. Les employeurs ont une responsabilité éminente dans le respect des principes de non discrimination, et peuvent trouver dans la diversité une nouvelle source de dynamisme pour l'entreprise, et manifester un intérêt dans l'échange des meilleures pratiques en ce domaine. Pour toutes ces raisons, les représentants des travailleurs et des employeurs doivent s'engager activement dans la lutte contre les discriminations et être soutenus, dans cette entreprise, par les pouvoirs publics.

Au vu de ce qui précède, la Présidence française encourage, conjointement avec la Commission, les entreprises européennes et leurs représentants à prendre toute initiative qui serait de nature à

promouvoir la diversité dans le monde du travail en Europe, et éventuellement à élaborer une charte européenne de la diversité en tenant compte des résultats de l'étude actuellement effectuée pour la Commission auprès d'entreprises européennes¹.

Elle suggère en outre d'utiliser le futur Groupe d'experts gouvernementaux, au niveau européen, pour approfondir les deux thèmes suivants :

- Les moyens de combattre les discriminations multiples
- L'intégration des questions d'égalité dans les politiques publiques (*mainstreaming*)

Elle souhaite que le résultat de ces travaux puissent nourrir les débats du prochain Sommet de l'égalité, qui aura lieu sous **présidence suédoise**, en novembre 2009.

¹ Étude intitulée « Actions de promotion et de développement de la diversité dans l'entreprise ». Les résultats seront présentés lors d'une conférence organisée par la Commission à Bruxelles les 11-12 décembre 2008.