



RAPPORT D'ACTIVITÉ NATIONAL POUR LA FRANCE FORMATIONS ANTI-DISCRIMINATION ET DIVERSITÉ

ISM-CORUM

Mai 2008



Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position de la Commission Européenne et de la Direction Générale de l'Emploi, des Affaires Sociales et de l'Egalité des Chances. Ni la Commission Européenne, ni aucune personne agissant en son nom n'est responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

Ce projet et cette publication ont été réalisés à l'initiative de la Commission Européenne dans le cadre du Programme d'Action de la Communauté Européenne pour la lutte contre la discrimination (2001 – 2006). Ce programme a été créé pour soutenir la mise en œuvre effective d'une nouvelle législation anti-discriminatoire dans l'Union Européenne. Ce programme en six ans s'est adressé à toutes les parties prenantes qui peuvent aider à façonner le développement d'une législation et de politiques anti-discriminatoires appropriées et efficaces au sein de l'Union à 25, de l'EFTA, et des pays candidats à l'entrée dans l'Union.

Les manuels de formation des séminaires Anti-discrimination et Management de la Diversité peuvent être téléchargés depuis le site web de la Commission Européenne:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

Le projet de formation Diversité et Anti-Discrimination a été conduit par Human European Consultancy (www.humanconsultancy.com) en partenariat avec le Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) et l'International Society for Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org).

Les actions nationales en France ont été conduites par ISM CORUM (www.ismcorum.org).

I. Table des matières

I.	Table des matières.....	5
II.	Introduction.....	6
III.	Séminaires Anti-discrimination.....	8
	a) Activités nationales pour les séminaires Anti-discrimination	8
	b) Organisations non gouvernementales et organisations syndicales oeuvrant dans la lutte contre les discriminations en France	15
	c) Anti-discrimination dans le contexte juridique français.....	29
	d) Possibilités de financements européens et nationaux pour les ONG et syndicats luttant contre les discriminations	42
IV.	Séminaire Management de la Diversité	47
	Annexes.....	54
	Le rôle des syndicats dans la lutte contre les discriminations	54

II. Introduction

Dates et lieux des différents séminaires, nombre et type de participants concernés

Le premier séminaire Anti-discrimination en France a eu lieu les 6 et 7 décembre 2007 à Lyon.

39 personnes y ont participé, parmi lesquelles avaient été invités 2 représentants des autorités publiques nationales / régionales compétentes (DPM et ACSE) et 2 membres de l'organisme public indépendant français de défense de l'égalité (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité ou HALDE) – 42 personnes avaient été inscrites, trois ont annulé ou étaient absentes.

Parmi les inscrits:

- 54 % étaient des femmes
- 85 % appartenaient à des organisations situées hors de la capitale
- 37 % des organisations représentées oeuvraient dans le domaine juridique
- 85 % étaient mobilisées sur les problématiques de race ou d'origine ethnique, 46 % sur les problématiques d'âge, 44 % sur les problématiques de handicap, 63 % sur les problématiques de religion et de croyances, 44 % sur les problématiques d'orientation sexuelle (de nombreuses organisations, en particulier parmi les syndicats, étaient mobilisées sur plusieurs ou sur tous ces terrains)
- 78 % des organisations représentées faisaient de la sensibilisation, 59 % apportaient une aide aux victimes individuelles, 49 % s'occupaient d'actions en justice, 76 % oeuvraient dans le domaine de la veille des politiques et de la législation (de nombreuses organisations développaient plusieurs types d'activités)
- 22 % étaient des syndicats et 68 % des associations (10 % des organismes publics)
- 10 % des participants avaient été invités (représentants des organismes publics) et 90 % s'étaient inscrits

Le second séminaire Anti-discrimination en France a eu lieu les 18 et 19 février 2008 à Paris.

37 personnes y ont participé + une avocate spécialisée dans le droit du travail qui est intervenue en tant que professionnelle + Isabelle Chopin pour le Migration Policy Group – 42 participants s'étaient inscrits + une représentante de la HALDE qui a finalement dû annuler ; 5 autres personnes ont annulé ou étaient absentes.

Parmi les inscrits:

- 62 % étaient des femmes
- 50 % appartenaient à des organisations situées hors de la capitale
- 24 % des organisations représentées oeuvraient dans le domaine juridique
- 79 % étaient mobilisées sur les problématiques de race ou d'origine ethnique, 45 % sur les problématiques d'âge, 52 % sur les problématiques de handicap, 43 % sur les problématiques de religion et de croyances, 55 % sur les problématiques d'orientation sexuelle (de nombreuses organisations, en particulier parmi les syndicats, étaient mobilisées sur plusieurs ou sur tous ces terrains)
- 83 % des organisations représentées faisaient de la sensibilisation, 48 % apportaient une aide aux victimes individuelles, 33 % s'occupaient d'actions en justice, 64 % oeuvraient dans le domaine de la veille des politiques et de la législation (de nombreuses organisations développaient plusieurs types d'activités)
- 38 % étaient des syndicats et 62 % des associations
- 100 % des participants s'étaient inscrits

Le séminaire Management de la Diversité en France a eu lieu le 13 mars 2008 à Paris.

65 personnes y ont participé + 2 intervenants invités comme Cas d'entreprise (L'Oréal et EDF) + 3 journalistes + 2 professionnels d'ISM CORUM + 4 de Diversity Conseil + Gesa Boeckermann pour la Commission Européenne + Erika Lüthi pour l'International Society of Diversity Management.
90 demandes avaient été approuvées ; 25 personnes ont annulé ou étaient absentes.

Parmi les demandes approuvées qui avaient fourni les informations requises (71 personnes) :

- 77 % étaient des femmes, 23 % des hommes
- 76 % appartenaient à des entreprises privées, 7 % à des entreprises ou des services publics, 17% à des cabinets de conseil ou de formation.
- La taille de leurs organisations était
 - 14% entre 1 et 9 salariés
 - 4 % entre 10 et 49
 - 9 % entre 50 et 249
 - 9 % entre 250 et 500
 - 64 % plus de 500

III. Séminaires Anti-discrimination

a) Activités nationales pour les séminaires Anti-discrimination

Conception de la formation Anti-discrimination

Manuel et documents

Le « Manuel de formation - Lutte contre la discrimination » (le classeur bleu) constituera un bon rappel pour les participants, même s'il est quelquefois un peu trop général.

Ce manuel est également utile sur un plan symbolique : il semble que les participants ont apprécié qu'on leur distribue des publications de la Commission Européenne, ceci constituant un signe tangible de leur participation à un programme de l'Union Européenne.

Les mêmes remarques s'appliquent concernant la boîte à outils « Pour la diversité. Contre les discriminations » (la chemise jaune).

Il est à noter que le budget était insuffisant pour envoyer par courrier ces publications aux participants avant le séminaire.

Le document intitulé « Anti-discrimination dans le contexte juridique français », constitué par les experts d'ISM CORUM et repris ci-dessous en partie III. c), sera évidemment plus concrètement utile pour les participants dans leur environnement national. Le fait de l'élaborer dans les premières étapes du projet a également été utile pour la préparation des séminaires et la formation des formateurs.

Ceci a moins été le cas du document « Organisations non gouvernementales et organisations syndicales oeuvrant dans la lutte contre les discriminations en France », élaboré par les experts d'ISM CORUM et repris ci-dessous en partie III. b), car dans le contexte français, il n'était de toute façon pas possible de construire complètement les séminaires en adéquation avec les besoins variés d'organisations si diverses.

Le document « Possibilités de financements européens et nationaux pour les ONG et syndicats luttant contre les discriminations », réalisé par les experts d'ISM CORUM pour la partie nationale et repris ci-dessous en partie III. d), a probablement été trop rapidement dépassé dans le contexte français des élections générales de 2007, du changement de gouvernement, et des restructurations administratives et budgétaires conséquentes.

Groupes cibles

Le parti pris de mélanger des personnes venant d'associations et de syndicats, ainsi que la diversité générale requise parmi les participants (taille des organisations représentées, localisation, niveaux d'expertise juridique, critères de discrimination pris en charge, types d'activités développés) constituait un véritable pari.

Ceci a incontestablement créé des difficultés pour la sélection des participants, et pour la préparation des contenus et des méthodes des séminaires ainsi que pour leur organisation.

Cependant, avec une bonne information et une bonne préparation, ceci s'est avéré être une indéniable force et l'un des aspects les plus intéressants de la formation. Les interactions en général, et les collaborations actives en particulier (ateliers sur des études de cas, sessions de remue-méninges, jeux de rôle) ont extrêmement bien fonctionné entre les participants lors des deux séminaires Anti-discrimination (Lyon et Paris), à la grande satisfaction de tous, qui ont beaucoup appris de cela.

Rôle des formateurs internationaux

Les formatrices internationales ont été d'une aide précieuse par ce qu'elles ont apporté lors du séminaire de formation des formateurs, que ce soit en termes de méthodes ou en terme de contenus.

Dans la préparation directe des séminaires Anti-discrimination, nous n'avons pas eu besoin de recourir à la formatrice internationale. Son agenda ne lui a pas permis de participer à la journée de travail collectif sur la préparation des séminaires qui a été organisée conjointement entre les six formateurs à Lyon.

Formateurs

Les participants aux séminaires ont trouvé que les formateurs français s'étaient bien préparés et étaient très disponibles.

Pour constituer une équipe de six formateurs qui ne se connaissaient pas nécessairement auparavant, il fallait définir un calendrier, programmer les échanges et les réunions, organiser la contribution de tous au travail collectif, imprimer et photocopier les documents de travail et de formation, veiller à une distribution appropriée des rôles lors des séminaires ainsi qu'à une juste répartition des tâches, prendre des décisions quand cela était nécessaire, assurer un suivi, etc. Ce rôle a logiquement été assumé par le formateur qui était également responsable de l'ensemble du projet à ISM CORUM. Concrètement, ceci a représenté un travail de management et d'organisation supplémentaire.

Rôle d'organisateur des séminaire : ISM CORUM

L'organisation des séminaires nationaux s'est avérée une tâche ardue. Sur le seul volet Anti-discrimination du projet, c'est à dire l'organisation de deux séminaires de deux jours dans deux villes différentes (Lyon et Paris), ceci a nécessité entre autres choses de:

- rechercher 6 formateurs satisfaisant à la difficile combinaison de critères requis ; annonce, examen des candidatures, sélection, validation de la Commission puis recrutement des formateurs adéquats
- gérer les 6 formateurs et leur travail de préparation (voir ci-dessus) ainsi que leurs contrats de travail (6 + 6)
- rechercher des lieux pour les deux séminaires offrant 3 salles différentes sur 2 jours consécutifs pour 40 à 50 personnes, le tout pour un prix raisonnable
- traduire toutes les informations et les documents d'inscription pour les organisations candidates et les publier sur Internet
- identifier et informer les organisations cibles
- faire annoncer les séminaires dans différents médias et gérer le suivi de la communication
- enregistrer les candidatures : nous avons reçu près de 80 demandes pour le séminaire de Lyon et autour de 100 pour le séminaire de Paris.
- sélectionner les participants conformément aux différents critères requis, tout en veillant à l'équilibre des frais de déplacement et d'hébergement entre Paris et Lyon
- informer tous les postulants retenus et rejetés, donner des informations de suivi et des explications
- organiser tous les voyages, les nuits d'hôtel, les repas et les cafés nécessaires pour les stagiaires, les formateurs et les intervenants supplémentaires
- aménager les lieux des séminaires pour offrir un environnement de travail pratique compte tenu du nombre de participants et de l'organisation complexe de la formation en sessions plénières, ateliers de groupes, jeux de rôle, etc.
- commander ou imprimer, puis livrer sur place 40 + 40 copies de tous les documents de formation

- gérer 40 + 40 participants venant de tout le pays ; s'occuper de tous les aspects logistiques durant les séminaires
- gérer tous les aspects administratifs et financiers avant, pendant, et après les séminaires
- traduire, collecter et analyser les formulaires d'évaluation
- faire des rapports d'activité et d'évaluation tout au long du processus et à la fin de celui-ci

Préparation des séminaires Anti-discrimination

Séminaire de formation des formateurs

ISM CORUM a également organisé au préalable à Lyon le séminaire de formation des formateurs pour la France et le Luxembourg, ce qui n'a pas non plus été une tâche aisée.

Le séminaire de formation des formateurs a été très utile, aussi bien en termes de méthodes qu'en termes de contenus. Les formatrices internationales étaient compétentes et les équipes de formateurs français et luxembourgeois ont montré un très grand intérêt et une très forte implication. Concernant les méthodes pédagogiques, le séminaire de formation des formateurs a quelquefois soulevé plus de questions qu'il n'a apporté de solutions.

Annonce des séminaires Anti-discrimination

Les deux séminaires Anti-discrimination ont été annoncés sur le site Internet d'ISM CORUM. Nous les avons également fait annoncer sur le site Internet de la HALDE. Les deux séminaires ont enfin été annoncés dans certaines revues et sites Internet syndicaux ou spécialisés sur les questions sociales ou le droit.

Des invitations ont été envoyées aux 400 contacts en associations ou syndicats de la base d'ISM CORUM.

Attirer et sélectionner les participants

La sélection des participants a été une tâche difficile, du fait que nous avons reçu près de 80 demandes pour le séminaire de Lyon et environ 100 pour celui de Paris.

Les participants ont été sélectionnés conformément aux différents critères requis : types d'organisations (associations et syndicats), tailles des organisations, localisations, niveaux d'expertise juridique, critères discriminatoires sur lesquels elles travaillent, types d'activités, organisations d'importance stratégique, etc.

L'essentiel était de créer un maximum de diversité au sein du séminaire entre les participants et les organisations qu'ils représentaient, et par exemple, nous avons presque toujours refusé les demandes multiples venant d'une même organisation.

Pour des raisons budgétaires, l'équilibre des frais de déplacement et d'hébergement entre Paris et Lyon a également été pris en compte.

Dispositions d'ordre logistique

Trouver deux lieux de séminaires offrant 3 salles de formation différentes et correctement équipées sur 2 jours consécutifs pour 40 à 50 personnes, avec de préférence l'hébergement et un restaurant sur place, le tout pour un prix raisonnable, n'a pas non plus été une tâche aisée. Ceci a été difficile à Lyon en termes de disponibilités, et difficile à Paris en termes de disponibilités et de prix.

Les lieux de séminaire ont dû être considérablement aménagés, afin d'offrir un environnement de travail aussi pratique et confortable que possible, compte tenu du nombre de participants ainsi que de la complexe organisation de la formation qui alternait sessions plénières, ateliers de groupes sur des cas concrets, jeux de rôle, ateliers de remue-méninges.

Réalisation des séminaires Anti-discrimination

Proportions de participants (associations / syndicats)

Premier séminaire Anti-discrimination à Lyon : 22 % de syndicats et 68 % d'associations (10% d'organismes publics)

Second séminaire Anti-discrimination à Paris : 38 % des participants venaient de syndicats et 62 % d'associations.

Déroulement de la journée – observations (sur les formateurs, les participants...)

Le programme des séminaires français Anti-discrimination est détaillé en page suivante.

Concernant les observations sur les formateurs, les participants etc., voir plus haut ou ci-après dans le présent rapport.

	MATIN JOUR 1
9h30-10h30	Enregistrement – Café d'accueil – INTRODUCTION
10h30-11h30	CONCEPTS DE DROIT
11h30-11h45	PAUSE
11h45-12h30	QUESTIONS sur les concepts de droit
12h30-13h30	DEJEUNER
APRES-MIDI JOUR 1	
13h30-14h00	JEU DE ROLE
14h00-15h00	GROUPES DE TRAVAIL : Analyses de cas pour la qualification des situations (6 groupes)
15h00-15h15	PAUSE
15h15-18h00 (PAUSE au milieu)	PLENIERE : Restitutions des analyses de cas (6 groupes x 2 cas)

	MATIN JOUR 2
9h30-11h15	TRAITEMENT DES SITUATIONS avec la contribution de la HALDE
11h15-30	PAUSE
11h30-12h30	GROUPES DE TRAVAIL : Analyses de cas pour le traitement des situations (6 groupes)
12h30-13h30	DEJEUNER
APRES-MIDI JOUR 2	
13h30 - 14h30	PLENIERE : Restitutions des analyses de cas (6 groupes x 1 cas)
14h30 - 16h00	GROUPES DE TRAVAIL d'échanges et de diagnostic sur les bonnes pratiques, difficultés, besoins et perspectives des acteurs (4 groupes)
16h00 - 16h15	PAUSE
16h15 - 17h30	PLENIERE : Restitutions et discussion des diagnostics (4 groupes)
17h30 - 18h00	Conclusion - Evaluation de la formation

Leçons à retenir des séminaires Anti-discrimination

L'évaluation globale moyenne des deux séminaires par les participants est très bonne : 4,3 / 5 à Lyon et 4,5 / 5 à Paris.

Ce qui pourrait éventuellement être amélioré :

- L'information des participants sur les profils des autres participants avant le séminaire. Une simple liste des participants avec les noms, les organisations et les fonctions avait été envoyée par email à tous les participants avant le séminaire.
- L'information des participants avant le séminaire sur les objectifs du séminaire. Les modèles d'annonce et d'explication du séminaire avaient été traduits, adaptés au contexte français, mis en ligne et envoyés par email.
- Un retour du premier séminaire à Lyon a été que les formateurs devaient être plus clairs et mettre davantage l'accent sur les objectifs et les méthodes pédagogiques de chaque séquence du séminaire. Ils l'ont fait au cours du second séminaire à Paris et ont eu un bon retour des participants à ce sujet.

Pour le reste, il est difficile de résumer les retours des participants. Ceci est dû à la grande diversité de ces derniers : certains auraient aimé passer plus de temps encore sur les aspects légaux et juridiques, d'autres auraient préféré que les questions liées aux sciences sociales soient explorées ; certains auraient aimé encore plus d'études de cas, d'autres en ont eu assez ; certains auraient aimé plus d'ateliers et d'échanges entre les participants, d'autres auraient aimé des exposés supplémentaires ; une majorité de participants du séminaire de Lyon auraient aimé que le rythme de la formation soit plus lent, mais ceci n'a pas été le cas à Paris où la moyenne du niveau d'expertise des participants était supérieure; etc.

b) Organisations non gouvernementales et organisations syndicales oeuvrant dans la lutte contre les discriminations en France

I. Profil des ONGs et syndicats oeuvrant dans la lutte contre les discriminations

1. Quels types d'ONGs et d'organisations syndicales sont-elles actives contre les discriminations au niveau national ?

ONGs

Il existe en France un certain nombre d'ONGs de niveau national fortement actives en matière de lutte contre les discriminations. Ces ONGs se consacrent en général à la lutte anti-discriminatoire sur un critère spécifique, mais souvent dans plusieurs domaines (question 2). Lorsqu'elles sont d'importance nationale, elles disposent en général d'un réseau sur tout le territoire (question 7). A côté de ces ONGs nationales, il existe de nombreuses associations ne prétendant qu'à une dimension locale, notamment en matière de lutte contre les discriminations en raison de l'origine ou de la religion.

Syndicats

Les syndicats ont vocation à combattre les discriminations au travail en raison de tous les critères. Les grandes confédérations syndicales françaises au niveau national sont aujourd'hui : la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), la Confédération Générale des Cadres (CGC), la Confédération Générale du Travail (CGT), Force Ouvrière (FO) et l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA). Toutes, mais à des degrés divers, interviennent en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

2. Sur quel(s) critère(s) de discrimination et sur quel(s) secteur(s) sont-elles actives ? (se consacrent-elles à un critère spécifique ou à un secteur spécifique comme l'éducation ?)

ONGs

Des ONGs nationales interviennent aujourd'hui en France sur les différents critères discriminatoires prohibés par le droit européen. On constate néanmoins que la lutte contre les discriminations sur certains critères (origine/religion, handicap) bénéficie d'une plus grande ancienneté et densité associative que d'autres (orientation sexuelle, âge). Il n'y a pas de grande association nationale qui soit spécialisée dans la lutte contre les discriminations sur tous les critères à la fois.

En matière de lutte contre les discriminations en raison de la race ou de l'origine ethnique, de grandes associations telles que le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP), SOS-Racisme, la Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme (LICRA), sont actives de longue date. Ces associations ont vocation à combattre les discriminations à l'encontre de toutes les origines et dans tous les domaines : logement, éducation, accès aux loisirs, emploi, etc. Les actions de lutte contre les discriminations en raison de la religion ou des croyances sont largement prises en charge, en France, par les associations de lutte contre les discriminations en raison de l'origine.

Les discriminations en raison du handicap sont souvent couvertes de manière plus spécialisée selon les types de handicap. Citons par exemple : l'Association des Paralysés de France, l'Union Nationale des Associations de Parents et Amis des Personnes Handicapées Mentales, la FNATH association des accidentés de la vie, etc. Certaines associations ou fédérations d'associations traitent néanmoins depuis longtemps les discriminations à raison de tous les types de handicap, comme par exemple la Fédération des Associations pour les Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH), ou l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT), qui est particulièrement active dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

En matière de lutte contre les discriminations en raison de l'orientation sexuelle, les associations les plus connues, telles SOS-Homophobie, l'Inter-LGBT, Act-Up ou Aides, vont intervenir sur tous les domaines. Plus récemment, des associations se sont néanmoins spécialisées contre les discriminations en raison de l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi et du travail. Ainsi de la fédération L'Autre Cercle, qui rassemble des personnes exerçant des responsabilités dans les entreprises et les administrations ou en profession libérale, ou du collectif Homoboulot, qui fédère des associations de salarié.e.s LGBT (lesbiennes gays bi et trans) de grandes entreprises ou d'administrations.

Les associations françaises luttant spécifiquement contre les discriminations en raison de l'âge sont de création récente et sont encore d'ampleur limitée. Elles agissent essentiellement dans le domaine de l'emploi. Retenons Quinquas Citoyens, dont l'objet spécifique est la lutte contre les discriminations sur l'âge dans l'emploi, et Quincapital, association d'actifs seniors regroupant des professionnels âgés de plus de 50 ans en activité ou en recherche d'emploi. L'association Apnée/Actuchômage s'est récemment illustrée en incitant et soutenant des recours juridiques contre les discriminations à l'embauche sur critère d'âge, mais ce n'est pas son objet social principal.

Syndicats

Les syndicats ont, avant tout, vocation à combattre les discriminations sur tous les critères dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. Certaines confédérations syndicales peuvent néanmoins intégrer en leur sein des syndicats de l'éducation nationale, des syndicats des organismes de protection sociale, voire des syndicats de locataires ou des syndicats d'usagers. Par ce biais notamment, les confédérations syndicales peuvent intervenir contre les discriminations au-delà de leur domaine de prédilection qu'est l'emploi, dans les champs de l'éducation, de la protection sociale, de l'accès aux biens et aux services.

3. La lutte contre les discriminations est-elle leur principale activité, ou une faible part seulement de leur activité ? Travaillent-elles contre les discriminations ?

ONGs

La lutte anti-discriminatoire en raison d'un critère spécifique est sauf exception l'objet principal des associations citées ci-dessus. D'autres associations ont une action très importante contre les discriminations sans en faire leur objet principal, à travers leur activité plus globale de défense et de promotion des droits humains. Citons la Ligue des Droits de l'Homme (LDH) pour tout critère discriminatoire, ou le Groupe d'Information et de Soutien des Immigrés (GISTI) sur celui de l'origine.

Syndicats

La lutte contre les discriminations n'est pas la principale activité des confédérations syndicales. C'est néanmoins un sujet sur lequel elles travaillent de plus en plus ces dernières années.

4. Ces ONGs et organisations syndicales sont-elles enregistrées au niveau national ? Est-il facile ou difficile de faire enregistrer une association ou un syndicat ?

Les ONGs et les organisations syndicales citées plus haut sont enregistrées au niveau national.

ONGs

Il est très simple de constituer une association à but non lucratif, y compris au niveau national, sous le régime de la loi de 1901. Il suffit pour cela d'en déclarer les statuts à la Préfecture, statuts qui doivent faire état du président, du secrétaire et du trésorier de l'association créée. Certaines associations qui répondent à des conditions strictes peuvent être reconnues « d'utilité publique » suite à une procédure d'accréditation. Au-delà de ses effets proprement juridiques, ce statut particulier est perçu comme un label conférant à l'association qui en bénéficie une légitimité particulière dans son domaine.

Syndicats

Les syndicats sont formellement des associations d'un type particulier, et ils sont soumis au régime de la forme associative. La loi confère néanmoins certaines prérogatives aux organisations syndicales les plus représentatives, comme celle de conclure des accords collectifs. Les pouvoirs publics ont désigné comme représentatives de droit, au niveau national, les confédérations CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO. Tout syndicat affilié à l'une de ces cinq confédérations est représentatif de droit au niveau de sa branche ou de son entreprise. Tout autre syndicat doit prouver sa représentativité si elle est contestée.

5. Quelle est en général l'importance de ces ONGs ou de ces syndicats ? (mentionner le nombre d'adhérents pour les principaux syndicats)

ONGs

Beaucoup d'associations ne font pas connaître leur nombre d'adhérents, de salariés ou de bénévoles. Les associations de lutte contre les discriminations ont des effectifs très variables, qui dépendent aussi de leur ancienneté. Les associations anti-discriminatoires nationales qui ont été citées plus haut sont les plus importantes et les plus connues sur chacun de leur critère d'intervention.

Syndicats

Le taux de syndicalisation français est aujourd'hui devenu faible en comparaison de beaucoup d'autres pays. On estime que seulement un peu plus de 8% des salariés français sont aujourd'hui effectivement adhérents d'un syndicat, plus fréquemment dans la fonction publique et les entreprises publiques (15% de syndiqués) que dans le secteur privé (5%). Les estimations du nombre de syndiqués représentés par les différentes confédérations sont variables, les chiffres étant avancés par les syndicats eux-mêmes et n'étant pas toujours considérés comme fiables. Les ordres de grandeur affichés ces dernières années sont par exemple : 800 000 adhérents à la CFDT ; 710 000 adhérents à la CGT, mais qui est la première confédération en terme de représentation électorale ; 360 000 adhérents à l'UNSA ; 160 000 adhérents à la CGC ; 130 000 adhérents à la CFTC. Il faut cependant souligner que le poids des syndicats en France est pour partie indépendant du nombre de leurs adhérents (question 9).

6. Ces organisations sont-elles inscrites dans des réseaux nationaux plus larges ou travaillent-elles isolément ?

Il n'existe pas vraiment en France de réseau national intégrant différentes structures de la société civile autour de la lutte contre les discriminations, que ce soit en général ou sur un critère spécifique ou sur un domaine donné. Des coopérations se construisent néanmoins, qui paraissent plus ou moins faciles selon les types de structures en présence et les domaines d'intervention:

- les syndicats se perçoivent et sont encore traditionnellement perçus comme les premiers acteurs collectifs légitimes à intervenir dans le domaine du travail ; en ce domaine, ils ne recherchent pas forcément une coopération avec les ONGs ;
- entre les syndicats eux-mêmes, la coopération n'est pas toujours facile en France, notamment dans la période récente ; néanmoins, et précisément sur le sujet de la lutte contre les discriminations dans l'emploi, on constate que des coopérations intersyndicales peuvent se construire dans des cadres définis, comme les partenariats des projets EQUAL ;
- les associations paraissent plus facilement coopérer entre elles, sur des événements, des problèmes ou des mots d'ordre précis, même si des relations de « concurrence » existent aussi.

7. Sont-elles pour l'essentiel concentrées dans la capitale ou installées sur l'ensemble du pays ?

ONGs

Il n'est pas possible de traiter dans le détail le paysage divers des associations anti-discriminatoires de dimension locale présentes dans le pays. Les structures de dimension nationale citées plus haut sont, en général, soit des fédérations regroupant des structures de portée plus modeste, soit des associations organisées en réseau de délégations, sections ou comités locaux qui maillent le territoire.

Pour prendre quelques exemples : l'APAJH est une fédération, présente à ce titre au niveau national, regroupant des associations départementales ou techniques et des unions régionales ; SOS-Racisme est une association présente sur tout le territoire à travers ses sections locales ; L'Autre Cercle se décline en un réseau d'associations régionales ; etc. Les bureaux nationaux de ces fédérations ou de ces réseaux sont en général installés à Paris ou dans son agglomération.

Syndicats

Les confédérations nationales rassemblent des fédérations syndicales de différentes branches d'activité (fédérations de la métallurgie, du commerce, des services, de la santé, etc.), qui souvent comportent elles-mêmes plusieurs syndicats professionnels spécifiques. En contrepoint, sur une base interprofessionnelle, les confédérations sont également organisées selon une logique territoriale, qui correspond aux subdivisions administratives du territoire français : unions ou comités départementaux et régionaux. Selon les confédérations, le niveau « légitime » ou pertinent de l'action locale peut être plutôt l'échelon départemental (CGT) ou régional (CFDT). Enfin, chez les employeurs où ils sont représentatifs, les syndicats créent des sections d'entreprise. Les bureaux nationaux des confédérations syndicales sont en général installés à Paris ou dans son agglomération.

8. Les ONGs et les organisations syndicales de la capitale ou du reste du pays font-elles le même type de travail ?

ONGs

Qu'elles n'aient qu'une aire d'intervention locale ou une influence nationale, les associations anti-discriminatoires développent les mêmes types d'activités en matière d'information des victimes et de sensibilisation de la société civile en général ; seule l'échelle de ces activités variera. En revanche, certaines modalités d'action semblent plutôt réservées aux associations nationales importantes, notamment celles citées plus haut : il en va ainsi des actions en justice, que ce soit en représentant un plaignant ou en se portant partie civile. Mais ce sont surtout l'ampleur et l'impact des actions de lobbying sur les autorités publiques, et de partenariat avec elles, qui dépendent de la capacité et de la facilité de l'association à intervenir au niveau des autorités publiques centrales installées à Paris. On relève donc une concentration dans la capitale des sièges des associations anti-discriminatoires les plus influentes. Cependant, l'organisation politique et administrative de la France est aussi décentralisée, et les associations anti-discriminatoires peuvent agir en relation avec les services déconcentrés de l'Etat, les préfetures et les préfets délégués à l'égalité des chances, les directions régionales des organismes publics spécialisés contre les discriminations (l'Acsé, la Halde) et les diverses collectivités territoriales (régions, départements, municipalités). Ces différentes autorités peuvent donc être des interlocuteurs pour les associations de dimension locale. Tandis que les fédérations d'associations ou les associations de réseau citées plus haut ont la capacité d'intervenir à la fois auprès des autorités au niveau national, et de façon décentralisée auprès des services déconcentrés de l'Etat et auprès des collectivités locales.

Syndicats

La représentativité nationale des grandes confédérations syndicales, leur organisation en branches professionnelles et leur déclinaison territoriale, leur permettent d'être à la fois les interlocutrices des pouvoirs centraux, des structures techniques spécialisées, des structures administratives déconcentrées (notamment les Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) et des collectivités locales (notamment les Régions, compétentes sur ces mêmes domaines). Les grandes orientations et décisions de politique publique des syndicats sont déterminées au niveau confédéré national, mais ceci n'interdit pas des investissements syndicaux spécifiques au niveau des branches ou des territoires. C'est le cas en matière de lutte contre les discriminations, par exemple en région Rhône-Alpes, notamment au sein de projets EQUAL, où peuvent d'ailleurs se construire des coopérations intersyndicales, plus facilement peut-être qu'au niveau national central.

9. Quel est le poids politique ou social de ces ONGs et syndicats au niveau national ? (sur le grand public, la société civile, les employeurs et les entreprises, le gouvernement)

ONGs

Le développement de la lutte contre les discriminations comme politique publique, au niveau européen et national, confère de la visibilité aux associations anti-discriminatoires sur les différents critères. Parmi celles citées plus haut, les plus influentes sur la scène publique française restent néanmoins celles qui luttent contre les discriminations en raison de l'origine : par exemple, SOS-Racisme a fait connaître le testing du grand public et en a obtenu la validation juridique, le GISTI est reconnu pour les victoires juridiques qu'il obtient. Les associations qui travaillent sur le handicap sont bien connues et ont du poids auprès de la société civile concernée et des administrations en charge de la question. Quant aux associations les plus récentes oeuvrant contre les discriminations en raison de l'âge ou de l'orientation sexuelle, certaines ont déjà acquis de l'influence en lien avec un mode d'action ou un secteur d'intervention précis : l'Apnée/Actuchômage pour les recours en justice contre les offres d'emploi discriminatoires, L'Autre Cercle en matière de bonnes pratiques dans les entreprises, etc.

Les associations anti-discriminatoires protestent néanmoins du faible rôle qui leur est réservé dans le fonctionnement de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde).

Syndicats

Le poids politique et social des syndicats en France est pour partie indépendant du nombre de salariés syndiqués (qui est devenu faible aujourd'hui, question 5) et du faible crédit qu'ils semblent avoir auprès d'une partie de l'opinion publique. Leur rôle et influence au sein des politiques publiques restent en effet importants du fait notamment de l'ampleur des missions de service public dévolues aux organismes paritaires, conjointement dirigés par les syndicats patronaux et les syndicats de salariés. Les syndicats assument en particulier la gestion du système de formation professionnelle et la gestion des différentes branches de la protection sociale, notamment l'assurance chômage.

10. Les ONGs et syndicats oeuvrant contre les discriminations coopèrent-ils entre eux ? (les ONGs entre elles, les syndicats entre eux, et les ONGs avec les syndicats)

Des coopérations ont lieu en matière de lutte contre les discriminations. Elles paraissent plus ou moins faciles selon les types de structures en présence et les secteurs d'intervention : voir la question 6.

a. Pour quel(s) propos ? (par exemple l'échange d'expertise, l'assistance aux victimes, des campagnes de mobilisation, l'organisation conjointe d'événements)

Les coopérations semblent plus aisées pour certains types d'actions. Elles sont assez régulières pour organiser des événements ou des campagnes de sensibilisation (Semaine contre le racisme par exemple), elles sont plus exceptionnelles pour les échanges d'expertise. C'est en fait lorsqu'il s'agit de mener des actions communes de lobbying ou de pression sur une tierce partie que les coopérations entre structures apparaissent les plus étroites : par exemple la création d'un collectif inter-associatif pour faire pression sur la création de la Halde, ou lorsque les syndicats veulent conclure des accords collectifs contre les discriminations avec les employeurs.

b. *La coopération est-elle plus forte sur certains critères de discrimination, et si oui lesquels ?*

On constate récemment, sur des actions de lobbying justement, de premières collaborations transverses à différents critères : le collectif inter-associatif qui vient d'être cité, ou des accords d'entreprise intersyndicaux portant sur plusieurs critères à la fois. Si l'on considère chaque critère, les collaborations les plus visibles ces dernières années se manifestent contre les discriminations à raison de l'origine/la religion et à raison de l'orientation sexuelle, mais elles sont surtout liées à l'organisation d'événements ou à l'actualité, plus rarement à des actions en justice. Le critère de l'âge est de prise en compte trop récente pour avoir donné lieu à une plateforme d'action. Le critère du handicap est de prise en compte beaucoup plus ancienne, il donne lieu à des coopérations entre associations spécialisées et syndicats autour de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ainsi, des associations de personnes handicapées et les cinq confédérations syndicales représentatives sont conjointement membres du conseil d'administration de l'Association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

11. *Comment sont financées les associations anti-discriminatoires ?*

a. *Perçoivent-elles des fonds publics ?*

Elles peuvent recevoir des subventions publiques, notamment de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé). Cette pratique est commune, mais les fonds se raréfiant, leur accès devient plus difficile. Elles peuvent aussi remporter des appels d'offres ou appels à projets, pour des actions spécifiques engagées par les ministères, la Halde, l'Acsé, les collectivités locales.

b. *Quelles sont les conditions pour percevoir des fonds publics ?*

Ces conditions sont encadrées. Les subventions donnent lieu à des conventions d'objectifs et doivent répondre à un intérêt public. Les appels d'offres, qu'ils émanent de l'Etat central ou des collectivités locales, répondent au cadre des marchés publics qui met en concurrence selon des termes précis les structures désirant être prestataires des autorités.

c. *Perçoivent-elles ou sollicitent-elles aussi des financements privés ?*

Le budget des associations comprend également des fonds privés qui peuvent avoir la forme de dons manuels et de legs, de cotisations d'adhérents, de financements de personnes morales privées. Les donations et legs sont réservés aux associations reconnues d'utilité publique.

d. *Les financeurs privés imposent-ils des restrictions ou conditions ?*

Ils n'ont aucune contrepartie décisionnelle légale du fait de leur financement. Pour prendre part aux décisions, la seule voie est d'être membre du Conseil d'administration de l'association.

12. *Comment sont financés les syndicats oeuvrant contre les discriminations ?*

a. *Perçoivent-ils des fonds publics ? (les syndicats en général perçoivent-ils des fonds publics ?)*

Le financement des syndicats français fait débat. Formellement, les syndicats en France sont réputés indépendants, y compris financièrement. Mais on estime en fait qu'aujourd'hui les syndicats fonctionnent en bonne partie grâce à des financements publics indirects, notamment sous la forme de mises à disposition de personnel par l'Etat et les collectivités locales.

b. *Sont-ils financés par un parti politique ? Si oui, doivent-ils reprendre et respecter la ligne politique de ce parti ?*

Les syndicats français sont formellement indépendants des partis politiques : ils n'ont pas de lien juridique avec eux, ni d'obligation d'adhérer à leurs lignes politiques.

c. *Fonctionnent-ils aussi, ou seulement, sur les cotisations de leurs adhérents ?*

Le principe d'indépendance des syndicats français voudrait dans l'idéal qu'ils ne fonctionnent que sur la base de l'autofinancement, c'est-à-dire pour l'essentiel avec les cotisations de leurs membres. La proportion de salariés syndiqués étant faible aujourd'hui, l'insuffisance de ce mode de financement est évidente.

d. *Peuvent-ils recevoir des financements privés et/ou participer à des projets financés par des institutions européennes ou internationales ?*

Les syndicats peuvent être partenaires, et même leaders, au sein de projets dont le financement est international ou européen. En matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi, c'est notamment le cas dans certains projets EQUAL, où les syndicats bénéficient en outre, à côté et en contrepartie des financements du Fonds social européen, de fonds privés et publics français.

13. *Le manque de financement est-il un facteur significatif de la taille des ONGs et syndicats et de l'éventail et de l'échelle de leurs activités ?*

Le financement est pour toutes les structures un facteur décisif, leur capacité d'action et d'influence en dépend en grande partie. Les subventions publiques se faisant rares pour les associations, et les cotisations des adhérents étant insuffisantes pour les syndicats, les plus petites structures s'en trouvent affectées, et les structures plus importantes voient leurs engagements limités.

14. *Travaillent-ils (ou sont-ils en contact) avec des ONGs ou syndicats équivalents dans d'autres pays ?*

a. *dans les Etats voisins ?*

Les limites des seuls financements internes français font aussi que les engagements dans des projets européens se développent. Le programme EQUAL en particulier a été un levier décisif de l'implication des ONGs et des syndicats français dans la lutte contre les discriminations dans l'emploi, la formation professionnelle et les activités économiques, notamment sur les critères de l'origine, du handicap, de l'âge. Les accords de coopération transnationale afférents aux projets EQUAL ont alors mis les associations et syndicats français en relation sur ces sujets avec d'autres associations et syndicats dans l'Union européenne, surtout parmi les 15 « vieux » Etats membres (France, France, France, France, Finlande, etc.)

b. *dans d'autres nouveaux Etats membres de l'UE ?*

Des collaborations associatives et syndicales françaises existent également, mais elles sont pour l'instant plus rares, avec les « nouveaux » Etats membres de l'Union à 27, y compris donc la Roumanie et la Bulgarie, plus particulièrement sur les questions de lutte contre le racisme ou de lutte contre les discriminations envers les Roms.

c. *ailleurs ?*

Les participations dans des projets ou des réseaux anti-discriminatoires internationaux au-delà de l'Europe apparaissent plus limités à certains modes d'action et certains types d'associations. Voir la question 15.

15. Travaillent-ils à un niveau international ? (campagnes, soutiens, autre)

En matière de lutte anti-discriminatoire au niveau international, les ONGs et syndicats français contribuent essentiellement à des actions telles les campagnes en faveur d'une cause spécifique, ou les conférences et consultations internationales qui sont en particulier tenues sur les discriminations contre les femmes ou à raison de la race ou de l'origine ethnique. Certains types d'associations s'illustrent plus que d'autres en matière d'inscription dans des réseaux internationaux ; c'est bien sûr le cas des sections françaises des ONGs internationales de défense des droits humains (Amnesty, Fédération internationale des droits de l'homme), mais c'est aussi une spécificité des associations de lutte contre les discriminations en raison de l'orientation sexuelle : L'Autre Cercle, entre autres exemples, est membre de l'International Lesbian and Gay Association, et la campagne pour une Journée internationale de lutte contre l'homophobie (IDAHO) est une initiative française.

16. Peuvent-ils travailler en anglais ?

L'utilisation de l'anglais comme langue de travail reste limitée en France. En matière de lutte contre les discriminations, le recours à l'anglais se développe dans le cadre des programmes européens, et du fait de l'influence des pays anglophones sur les thèmes anti-discriminatoires. Mais sauf pour les structures résolument orientées à l'international évoquées ci-dessus, la capacité des ONGs et syndicats français à travailler en anglais dépend d'un nombre trop rare de personnes au sein de leurs équipes.

17. Dans les pays où les syndicats sont liés aux partis politiques, est-ce que l'engagement ou le non-engagement d'un parti politique a un impact sur la capacité d'un syndicat à travailler contre les discriminations ?

Même si des « compagnonnages historiques » et des réseaux politiques existent, les syndicats français apparaissent complètement indépendants des partis dans leurs engagements.

18. La branche régionale spécifique d'un syndicat peut-elle travailler contre les discriminations même si le siège du syndicat ne le fait pas ?

Cela apparaît comme possible. Voir la question 8.

II. Expertise des ONGs et des organisations syndicales luttant contre les discriminations

19. Quel type de travail conduisent ces organisations ?

Les organisations de la société civile française oeuvrant contre les discriminations mènent des activités ponctuelles ou pérennes qui apparaissent globalement très variées :

- des actions de communication et de sensibilisation : conférences, prises de position publiques, supports d'information, campagnes, manifestations, publications (tous les syndicats et ONGs) ;
- des démarches d'accompagnement des personnes s'estimant l'objet de discriminations : permanence d'écoute et soutien psychologique et social (SOS-Homophobie par exemple), accompagnement des recours amiables et des médiations (les syndicats), conseil juridique, accompagnement judiciaire et aide à la constitution du dossier de plainte (la CGT par exemple) y compris en procédant à des testings (dont SOS-Racisme s'est fait une spécialité) ;
- le développement d'instruments de prévention et de correction des discriminations : formations des publics et des professionnels (les ONGs), brochures pour l'action anti-discriminatoire des instances représentatives du personnel (la CFDT), guides juridiques (le MRAP), banques de CV anonymes (SOS-Racisme), jobs-dating et réseaux de parrainage pour l'emploi (l'ADAPT), activités de placement (Quincapital), identification et promotion des bonnes pratiques en entreprises (L'Autre Cercle) ;
- des actions de lobbying et de négociation auprès des autorités et des institutions publiques (collectif inter-associatif pour la création de la Halde), auprès des élus, des acteurs économiques (les syndicats) ;
- des activités de représentation de la société civile au sein des commissions et organismes qui sont spécialisés dans la lutte contre les discriminations ou qui peuvent en traiter : l'Acse, la Halde, la Commission nationale consultative des droits de l'homme, les Commissions départementales pour l'égalité des chances, les diverses caisses de protection sociale, etc. (syndicats et ONGs).

20. Ces organisations prennent-elles en charge les plaintes pour discrimination ?

Voir le deuxième point de la question 19. Il faut ajouter que les associations peuvent saisir la Halde conjointement avec toute personne s'estimant l'objet d'une discrimination, si elle en est d'accord.

21. Se consacrent-elles à leur propre communauté ?

Les associations anti-discriminatoires, qui sont en général spécialisées sur un critère donné, vont de fait, en matière d'accompagnement, se consacrer essentiellement à des personnes faisant l'objet de discriminations en raison de ce critère... Mais ces associations conçoivent l'ensemble de leur démarche en terme d'intérêt général et veulent s'adresser à la société française dans son ensemble. C'est encore le cas des quelques « conseils » associatifs qui, sur le registre de la représentation politique au-delà de la stricte lutte contre les discriminations, sont liés à une religion spécifique (par exemple le Conseil représentatif des institutions juives de France) ou très récemment à une « minorité visible » spécifique (le Conseil représentatif des associations noires).

22. Associations et syndicats travaillent-ils directement avec les victimes ?

Oui, y compris, pour certains, en accompagnement juridique. Voir les questions 19 à 21.

23. Dans l'entreprise, les syndicats peuvent-ils représenter tout salarié ou seulement leurs adhérents ?

Les syndicats ont vocation à représenter et défendre tous les salariés, syndiqués ou non.

24. Associations et syndicats accompagnent-ils les cas individuels ?

Oui : accompagnement social, psychologique, juridique... Voir les questions 19 et 20.

25. Accèdent-ils à des fonds publics pour ce travail d'accompagnement des personnes ?

Les syndicats ne perçoivent pas de fonds publics spécifiques pour ce travail d'accompagnement. Certaines associations subventionnées peuvent avoir fait de ce travail leur spécialité.

26. Ce travail inclut-il un rôle de représentation légale ?

Ce travail peut inclure l'accompagnement des personnes dans les recours amiables, les médiations, la saisine de la Halde. Sur la représentation des personnes devant les juridictions, voir la question 27.

27. Est-il possible aux syndicats et aux associations de s'engager, au nom ou en soutien des victimes de discriminations, dans des procédures judiciaires ou administratives ?

Depuis la loi du 16 novembre 2001, les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent ester en justice pour discrimination en faveur et à la place d'un candidat à un emploi ou à un stage ou bien d'un salarié, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé. Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent faire la même chose dans le domaine de l'emploi, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Pour l'instant, les associations et les organisations syndicales ont peu fait usage de ce nouveau droit. Mais elles peuvent également, et depuis plus longtemps, se porter partie civile dans des actions engagées par les plaignants eux-mêmes, dans tous les domaines prévus par le droit anti-discriminatoire. C'est le type d'engagement judiciaire qu'elles utilisent le plus.

28. Les ONGs et organisations syndicales peuvent-elles poursuivre des actions de groupe si celles-ci sont autorisées au niveau national ?

Les actions de groupe ne sont pas admises en droit anti-discriminatoire français.

29. Ont-elles d'autres activités pratiques ? (par exemple d'assistance aux victimes ou aux victimes potentielles, d'assistance sociale, etc.)

Oui, certaines ont des activités d'assistance psychologique et sociale. Voir la question 19.

30. Revendiquent-elles des changements dans la législation ou dans les politiques publiques ?

Les confédérations syndicales et les associations les plus importantes, ou celles qui détiennent un champ d'expertise spécifique contre les discriminations, mènent de diverses façons un travail de lobbying sur les autorités publiques décisionnelles, que ce soit dans des perspectives législatives ou de politiques publiques. En sens inverse, l'Etat peut consulter de différentes manières les acteurs de la société civile : ces derniers ont par exemple été auditionnés par les commissions parlementaires lors de la préparation des grandes lois anti-discriminatoires de ces dernières années.

31. Quelles sont leurs relations avec le gouvernement central ?

Des relations de lobbying notamment, mais seulement pour les organisations les plus importantes. Voir la question 8.

32. Avec les gouvernements régionaux ou les municipalités ?

Les Conseils régionaux et les municipalités sont des interlocuteurs plus accessibles pour les organisations qui ont une dimension locale. Voir la question 8.

33. Pour les syndicats, avec les organisations d'employeurs ?

Les rapports entre les syndicats de salariés et les organisations patronales sont souvent conflictuels en France. Sur le thème de la lutte contre les discriminations, on constate néanmoins qu'un accord interprofessionnel national sur la diversité a été conclu entre les « partenaires sociaux » en octobre 2006, et que quelques accords d'entreprise existent, que ce soit pour la diversité en général, pour l'emploi des seniors, ou au bénéfice des travailleurs handicapés.

34. Les associations et organisations syndicales ont-elles des relations avec l'organisme spécialisé de lutte contre les discriminations ?

En France il s'agit de la Halde, qui est en activité depuis 2005. Plusieurs associations, ainsi que les confédérations syndicales CFDT et FO, sont membres de son Comité consultatif. Les associations l'ont déjà saisie de nombreux problèmes discriminatoires. La Halde est aussi l'organisme référent en France de l'Année européenne 2007 pour l'égalité des chances ; ceci ouvre de nouvelles possibilités de coopérations sur projets entre la Halde et les structures de la société civile.

35. Quelles qualifications ont les collaborateurs des syndicats et des ONGs anti-discriminatoires ?

Les grandes associations spécialisées s'attachent des compétences diverses selon le type d'actions qu'elles veulent développer : assistants sociaux et psychologues pour l'écoute et l'aide des victimes, formateurs, juristes pour le conseil juridique et la conduite des plaintes, chargés d'études, comptables pour la gestion des projets, etc. Les qualifications sont moins pointues dans les associations locales de sensibilisation, ainsi qu'en général au sein des syndicats, sauf parfois en matière de conseil juridique.

36. Quelle formation ces collaborateurs ont-ils reçue en matière anti-discriminatoire ?

Des formations spécifiques sur les discriminations ont déjà pu être dispensées en France, notamment sous l'égide du Fasild (aujourd'hui renommé Acsé). Mais toutes les structures de la société civile sont loin d'y avoir eu recours. Les compétences s'acquièrent le plus souvent sur le tas, et se diffusent dans le cadre de projets partenariaux comme les projets européens EQUAL.

37. Sont-ils formés pour rédiger des demandes de financements et des bilans ?

Les associations les plus professionnalisées possèdent les compétences requises, souvent développées sur le tas, pour répondre à des appels d'offres publics et privés et pour rendre compte de la réalisation des projets à leurs commanditaires. Celles qui reçoivent des subventions doivent aussi rendre compte de leurs activités. Les syndicats n'ont guère l'expérience de ces pratiques.

38. Comment évaluent-ils le « succès » et la qualité de leur travail anti-discriminatoire ?

L'évaluation de la qualité et de la portée des activités dépend du type d'actions engagées : bilans, comptes rendus et évaluations formelles à destination des financeurs, victoires judiciaires, adoption de textes législatifs ou de mesures politiques suite à des campagnes, etc.

III. Besoins et problèmes des ONGs et syndicats luttant contre les discriminations

39. Quel est le principal problème rencontré par les ONGs et syndicats engagés dans la lutte contre les discriminations ?

Une fois considérés les points traités en questions 40 et 41, il faut ajouter que les difficultés qui sont parfois rencontrées pour construire des partenariats entre structures de la société civile n'aident pas à pallier aux manques de ressources et ne facilitent pas la diffusion des compétences et des expertises.

40. Le manque de personnel/financement/expertise est-il l'un des principaux problèmes auxquels font face les ONGs et syndicats engagés dans la lutte contre les discriminations ?

Le manque de financements, et le manque de ressources humaines compétentes qui lui est lié, sont régulièrement au cœur des préoccupations des syndicats et des associations.

41. Est-ce que le fait que leurs collaborateurs manquent des connaissances et/ou des compétences nécessaires est un des principaux problèmes des ONGs et syndicats luttant contre les discriminations ?

La lutte contre les discriminations n'est devenu un axe reconnu des politiques publiques que depuis moins d'une dizaine d'années en France. La professionnalisation des organisations de la société civile qui oeuvrent sur ce sujet, en particulier sur ses aspects les plus techniques (droit, statistiques), est elle aussi récente. Beaucoup en restent à un registre uniquement militant, notamment dans les syndicats.

42. De quelle formation ont besoin les ONGs et syndicats pour développer leurs activités comme ils le voudraient ?

Les formations contre les discriminations mériteraient en général d'être plus nombreuses en France. Au-delà des faits et des principes, elles doivent aborder les aspects plus « techniques » : droit anti-discriminatoire et recours, identification et preuve d'une discrimination, recherche de financements.

43. Leurs collaborateurs sont-ils suffisamment formés à la législation nationale anti-discriminatoire ?

D'évidence, une bonne part de leur personnel a encore besoin d'être formé au nouveau cadre juridique et institutionnel anti-discriminatoire français, afin que celui-ci entre effectivement en application. Pour les structures qui veulent accompagner les plaintes des personnes, deux besoins sont identifiables :

- des formations sur les procédures de recours, juridictionnelles ou non ;
- des formations sur la manière de rassembler les éléments de preuve d'une discrimination.

44. Sont-ils suffisamment formés à la législation européenne anti-discriminatoire ?

La remarque précédente sur les procédures de recours vaut d'autant plus pour le niveau européen.

45. Sont-ils suffisamment formés pour conseiller les autorités : formuler des propositions de politiques publiques ? des propositions législatives ?

Si le lobbying des autorités publiques sur les questions anti-discriminatoires, a fortiori par voie de propositions, n'est pas une pratique ancienne en France, elle tend à se développer. Mais le lobbying n'est pas souvent perçu par les associations, encore moins par les syndicats, comme une compétence à laquelle ils pourraient être formés : elle relèvera de l'expérience et du savoir-faire militant. En outre, en France, les propositions de politiques et les propositions législatives sont rarement formulées par des structures de la société civile en position de conseil des autorités. ONGs et syndicats peuvent influencer sur des politiques ou des législations pour avoir été consultés, ou pour avoir fait pression sur la scène publique, mais la formulation des politiques et des lois est dévolue au gouvernement et aux élus.

46. Syndicats et ONGs doivent-ils faire plus pour promouvoir leur rôle anti-discriminatoire ?

Les syndicats pourraient faire mieux connaître des salariés, mais aussi des candidats à l'emploi, leur rôle contre les discriminations sur le marché du travail et dans les entreprises. Il faudrait déjà qu'ils s'investissent davantage dans ce rôle sur le terrain, notamment en matière de recours. Mais la faiblesse actuelle des effectifs syndicaux en France, quasiment nuls dans les PME, constitue une difficulté.

Des associations ont déjà mené des campagnes fructueuses faisant largement connaître leurs actions anti-discriminatoires, comme SOS-Racisme avec ses campagnes de testing. Sur les autres critères que celui de l'origine, les associations pourraient sans doute être davantage connues du public ; sur l'orientation sexuelle et encore plus sur l'âge, les réseaux associatifs doivent encore se développer.

47. Syndicats et ONGs doivent-ils plus travailler auprès des victimes, de leurs publics ou publics potentiels, de leurs membres ou membres potentiels ?

Les syndicats, notamment, voudraient ou pourraient faire plus en la matière. Voir la question 46.

48. Doivent-ils faire plus auprès du gouvernement pour améliorer leur crédibilité et leur statut ?

La crédibilité et le statut, auprès des autorités publiques, des associations et syndicats oeuvrant contre les discriminations, pourraient sans doute s'améliorer ; cela dépend aussi des autorités publiques...

49. Les syndicats doivent-ils faire plus avec les entreprises et les organisations d'employeurs ?

La qualité des relations entre les partenaires sociaux dépend des deux parties... En dépit de la conflictualité des rapports sociaux en France, on peut constater, sur le terrain anti-discriminatoire, que des coopérations se construisent entre syndicats et employeurs, pour peu que des cadres communs soient posés : projets EQUAL, négociation et mise en oeuvre d'accords sociaux, etc.

50. ONGs et syndicats doivent-ils faire plus auprès de l'opinion publique pour la sensibiliser ?

Voir la question 46. Plus encore que la sensibilisation de l'opinion publique en général, il apparaît nécessaire aujourd'hui de davantage sensibiliser et former certains types d'acteurs : les professionnels des ressources humaines, les professionnels de la Justice, par exemple.

51. Qu'est-ce qu'ONGs et syndicats devraient développer ?

Il ne faut surtout pas négliger de produire des techniques et des outils de changement au niveau des sources et auprès des auteurs de la discrimination.

c) Anti-discrimination dans le contexte juridique français

1. La transposition des directives européennes en droit national

Le principe d'égalité est affirmé par la Constitution française de 1958 qui renvoie à deux textes fondamentaux inclus dans le bloc de constitutionnalité : la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, et le Préambule de la Constitution de 1946. Y sont affirmées pour tous l'égalité en droits, l'égalité devant la loi et l'égal accès aux emplois publics, ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes et l'interdiction des discriminations dans l'emploi à raison de l'origine, des opinions ou des croyances. Le Conseil Constitutionnel contrôle le respect de ce principe d'égalité.

Le cadre législatif français avait néanmoins besoin d'être complété en matière de protection concrète contre les discriminations. La jurisprudence française a, sur plusieurs aspects, anticipé les évolutions législatives, en reprenant notamment les évolutions de la jurisprudence européenne : ainsi du partage de la charge de la preuve, adopté depuis 1995 pour les discriminations sexuelles, 1996 pour les discriminations syndicales et 2000 pour l'ensemble des discriminations.

En matière de discrimination sur les critères de la race ou l'origine ethnique, l'âge, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, et le handicap, le droit légiféré et le cadre institutionnel français ont fortement évolué ces dernières années sous l'impulsion des directives européennes 43 et 78 de 2000.

Etapes de la transposition des directives européennes de 2000

La transposition des directives 2000/43 et 2000/78 s'est effectuée par étapes :

- soit par le biais de lois dont l'objet principal était la transcription de ces directives (loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations et loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) ;
- soit par le biais de dispositions spécifiques dans des lois ayant un objet plus large (loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique).

Au 2 décembre 2003, date à laquelle les transpositions en droit national devaient être achevées, la France était dans les délais pour l'intégration de la majeure partie du cadre communautaire de lutte contre les discriminations. Elle avait signalé à la Commission européenne qu'elle utiliserait les trois années supplémentaires prévues par la directive 2000/78 pour la transposition des dispositions relatives aux discriminations liées à l'âge dans la fonction publique et au handicap. Fin juin 2007, la Commission européenne a demandé à la France (et à 13 autres Etats membres de l'UE) d'achever entièrement la transposition des directives sur certains points précis encore incomplètement traités ; en date de fin 2007 le règlement de ces dernières questions est en cours en France. En revanche, le droit interne français actuel va plus loin, sur plusieurs autres points, que les dispositions communautaires.

En terme de contenu, que ce soit pour l'extension de la liste des critères discriminatoires, l'extension des secteurs couverts, le partage de la charge de la preuve, ou la qualification de discrimination indirecte, entre autres exemples, l'adoption des textes nécessaires s'est faite de manière consensuelle.

La disposition la plus débattue, au bout du compte, aura été la mise en place de l'organe indépendant préconisé dans l'article 13 de la directive 2000/43. Le Groupement d'Etude et de Lutte contre les Discriminations, créé en 1999, n'était pas doté de pouvoirs indépendants satisfaisants en matière d'accompagnement juridique des plaignants. Bien que la France se soit engagée à régler ce point avant l'échéance de « clôture » des transpositions fin 2003, l'intégration réelle de cette disposition n'a eu lieu qu'en 2004, par la loi du 30 décembre créant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). Le statut de la Halde a suscité et suscite encore certains débats, concernant les limites et l'organisation de ses pouvoirs vis-à-vis du système juridictionnel classique.

Grands apports législatifs issus de la transposition

Au sein du périmètre des directives 43 et 78 de 2000, les apports de la **loi du 16 novembre 2001** concernent essentiellement le domaine de l'emploi et du travail. La loi est venue notamment modifier :

- le code du travail pour le secteur privé et celui de l'économie sociale,
- la loi de juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires » pour le secteur public.

La loi de novembre 2001 introduit, dans ces deux textes, les motifs discriminatoires de « l'orientation sexuelle » et de « l'âge ». Elle précise, dans les deux textes, les conditions autorisant une distinction fondée sur l'âge. Au rang des critères pouvant être liés à l'origine, elle introduit dans ces deux textes « l'apparence physique » et le « patronyme ». Elle les introduit également dans le code pénal, qui condamne toute discrimination dans l'accès et dans la fourniture des biens et des services. Enfin, sur les cinq critères prohibés par les directives de 2000, la loi de 2001 interdit les discriminations :

- dans l'accès aux stages et aux formations en entreprise (code du travail et code pénal) ;
- dans l'accès à l'emploi et dans tout élément de la vie salariée (code du travail et loi de 1983).

En outre, la loi de novembre 2001 :

- consacre, sur tous les critères, les qualifications de discrimination directe et de discrimination indirecte, dans le code du travail et dans la loi de juillet 1983 pour la fonction publique ;
- consacre dans le code du travail, sur tous les critères, le partage de la charge de la preuve devant la juridiction civile : le candidat ou le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, la partie défenderesse doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;
- introduit dans le code du travail la capacité des syndicats et des associations à ester en justice pour discrimination en lieu et place du candidat ou du salarié concerné, dès lors que celui-ci ne s'y oppose pas (syndicats) ou donne son accord écrit (associations de plus de cinq ans) ;
- introduit dans le code du travail, et dans la loi de 1983 pour la fonction publique, des dispositions de protection des plaignants et des témoins contre les rétorsions ;
- étend les pouvoirs d'enquête des inspecteurs du travail en matière de discrimination ;
- introduit dans le code du travail des mesures incitant les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives s'assurant de l'égalité de traitement entre les salariés sans distinction de race ou d'origine ethnique.

La **loi du 17 janvier 2002** étend au domaine de la location de logement les apports pertinents de la loi de novembre 2001 : consécration législative des qualifications de discrimination directe et indirecte et du partage de la charge de la preuve devant la juridiction civile. La loi précise aussi que le propriétaire ou son représentant ne peuvent pas demander une photo aux candidats à une location.

La **loi du 30 décembre 2004** crée un organisme indépendant de défense et de promotion de l'égalité de traitement : la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). La loi met pleinement la France en conformité avec l'article 13 de la directive 2000/43 et va même au-delà.

En effet, la Halde est compétente pour traiter de toutes les discriminations directes ou indirectes prohibées en droit français, donc notamment sur tous les domaines et les critères des directives 43 mais aussi 78 de 2000. La loi de décembre 2004 a conféré à la Halde des pouvoirs et des missions :

- de conseil, d'assistance juridique et d'investigation, en faveur de toute personne qui estime subir une discrimination, et qui peut directement et librement avoir recours à la Halde ;
- de recherche, de sensibilisation, d'appui à la formation, de diffusion des bonnes pratiques et de promotion de l'égalité dans tous les domaines ;
- de consultation, d'observation et de recommandation, notamment auprès des pouvoirs publics et des juridictions.

La loi de décembre 2004 a en même temps étendu les domaines couverts par la condamnation de la discrimination raciale en France, en achevant la transposition de la directive 2000/43. Elle affirme le droit à un traitement égal sans distinction de race ou d'origine :

- en matière d'accès à l'emploi, d'emploi et de travail indépendants ou non salariés ;
- en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et aux services, de fourniture de biens et de services, d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par celle-ci.

En tous ces domaines, la loi de décembre 2004 consacre la procédure du partage de la charge de la preuve devant la juridiction civile, en matière de discrimination directe ou indirecte.

La loi de décembre 2004 crée enfin un nouveau service d'accueil téléphonique : 08 1000 5000.

Ce service recueille les appels des personnes estimant avoir été l'objet d'une discrimination. Il répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine de la Halde. L'affichage de ce numéro est obligatoire dans de nombreux établissements.

La **loi du 11 février 2005** affirme le principe et les moyens d'une égalité réelle et concrète des personnes handicapées (accessibilité, droit à compensation, droit à participation) dans tous les domaines de la vie en société. En matière d'emploi elle dispose :

- que les employeurs doivent prévoir des aménagements raisonnables pour les travailleurs handicapés, pour autant que les coûts n'en soient pas disproportionnés ;
- que des dispositions spéciales peuvent être prises pour permettre à des candidats handicapés de présenter les examens d'entrée de la fonction publique.

La **loi du 26 juillet 2005** introduit plusieurs dispositions nouvelles dans le droit de la fonction publique. Un premier volet concerne les conditions d'accès à la fonction publique, et pose l'extension de l'inopposabilité des conditions d'âge et de diplôme. Un second volet porte sur l'aménagement des carrières des fonctionnaires, et renforce les moyens de lutte contre les discriminations en ce qui concerne la formation professionnelle et les conditions de travail.

La **loi du 31 mars 2006** intègre des mesures contre les discriminations et pour l'égalité des chances :

- renforcement des pouvoirs de la Halde (enquêteurs assermentés, amendes transactionnelles) ;
- création de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) ;
- consécration du test de discrimination (« testing ») comme mode de preuve pénale.

La situation française au-delà des directives européennes de 2000

Si les secteurs couverts par la condamnation des discriminations sont globalement les mêmes, la liste des critères discriminatoires est plus étendue en droit français qu'en droit communautaire. Le critère de la race ou de l'origine ethnique est pointé de multiples façons en droit français interne : « origine », « apparence physique », « patronyme », « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ». De même, au-delà du « handicap », sont visés les critères de « l'état de santé » et des « caractéristiques génétiques ». À côté du critère de la religion et des convictions (« convictions religieuses »), les codes français mentionnent également les « opinions politiques » et les « activités syndicales et mutualistes ». Enfin, le droit français reprend systématiquement les critères du « sexe », de la « situation de famille » et de la « grossesse », qui sont traités par d'autres directives européennes que celles de 2000. D'autres dispositions françaises contre les discriminations vont au-delà des requis communautaires. Par exemple, la Halde a aujourd'hui des compétences et des pouvoirs qui sont bien plus larges que ceux que réclame la directive 2000/43.

La situation française est régulièrement examinée par des observatoires officiels de dimension européenne, comme l'ECRI ou l'EUMC (devenu l'Agence des droits fondamentaux). Elle est aussi évaluée par les comités de suivi de l'application des conventions internationales ratifiées par la France, comme le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ou le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD). Ces différentes instances soulignent le développement positif du cadre formel de condamnation des discriminations en France dans la période récente, tout en attirant l'attention sur divers points où les progrès restent lents en pratique, comme, entre autres exemples, la vigilance des forces de l'ordre et du système judiciaire en matière discriminatoire, la persistance des discriminations entre hommes et femmes dans l'accès aux positions de pouvoir, la double discrimination des femmes immigrées, les discriminations envers les « gens du voyage », le traitement discriminatoire des anciens combattants n'ayant pas la nationalité française, etc. Les pouvoirs publics français essaient d'apporter des réponses, telles que la révision du régime des anciens combattants, les lois pour la parité électorale, ou d'autres actions spécifiques.

Le problème des discriminations est de plus en plus connu et reconnu en France même, où il fait régulièrement, ces dernières années, l'objet de rapports publics, de sondages d'opinions (à la demande de la Commission nationale consultative des droits de l'homme par exemple), d'études officielles. Une des dernières en date est l'enquête nationale par testing sur les discriminations à l'embauche à raison de l'origine, commandée par le Ministère de l'Emploi et conduite sous l'égide du Bureau International du Travail (<http://www.ismcorum.org/testing-bit-france-2007-M22-R22-A361.html>).

Dans le cadre des rapports internationaux évoqués plus haut, il est parfois recommandé à la France d'affiner ses outils de mesure des discriminations. Des outils, y compris statistiques, sont développés en France, mais qui ne réclament pas de recenser toute la population en catégories ethniques ou raciales. Ce point est source de débats ces dernières années. Par ailleurs, la Constitution française ne permet aujourd'hui aucune forme de mesures préférentielles dont les personnes bénéficieraient selon leurs origines. Des actions positives sont en revanche appliquées à des territoires où l'on enregistre une surreprésentation de résidents étrangers.

2. Procédures – recours amiables et juridictionnels en cas de violation de la législation anti-discriminatoire

2.A. Discriminations dans l'emploi et le travail – tous motifs

Les possibilités de recours

Procédures non juridictionnelles – sphère de l'emploi de droit privé

Les personnes qui s'estiment l'objet d'une discrimination dans l'emploi ou le travail peuvent agir par le biais de dispositifs non juridictionnels : en particulier, l'information des délégués du personnel pour déclencher une procédure d'alerte auprès de l'employeur, le recours à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, la sollicitation de l'inspecteur du travail. Ce type de procédures ne constitue pas un préalable obligatoire à la voie juridictionnelle.

Le délégué du personnel dispose d'un rôle de veille, d'alerte et d'interpellation qui peut le conduire à saisir l'employeur s'il est informé et constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes dans l'entreprise. Cette atteinte aux droits des personnes peut notamment résulter d'une discrimination. Une fois saisi par le délégué du personnel, l'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué, et de prendre toute disposition pour remédier à la situation si nécessaire. Si l'employeur conteste la réalité discriminatoire des faits, ou s'il ne donne pas suite par une enquête et ne cherche pas de solutions appropriées, le délégué du personnel peut saisir la juridiction des prud'hommes (si le salarié, averti par écrit, ne s'y oppose pas ou n'intente pas lui-même cette action).

Toute personne s'estimant l'objet d'une discrimination dans l'emploi peut directement saisir la Halde. **HALDE** - 11 rue Saint Georges, 75009 Paris - tél : 01.5531.6100 ou 08.1000.5000 - www.halde.fr

La Halde peut exiger du salarié, de l'employeur ou de l'entreprise mise en cause (en saisissant au besoin le juge des référés) la communication de tous les documents, explications ou informations qu'elle estime utiles. Elle peut procéder à des auditions et des vérifications sur place. La Halde assiste ainsi le demandeur dans la constitution de son dossier, et l'aide à identifier tout type de procédure adaptée à son cas. Elle pourra faire état de ses observations devant les juridictions si elles sont saisies.

La Halde demande à l'auteur d'une discrimination d'y mettre fin, formule des recommandations aux entreprises (qui sont alors tenues de donner suite), et elle peut rendre publique ses interventions. Alternativement aux recours juridictionnels, la Halde peut procéder ou faire procéder à une médiation. La médiation est une tentative de résolution d'un conflit à l'amiable, dirigée par une personne neutre, en dehors du cadre judiciaire. La méthode dépend donc largement de la volonté des personnes mises en cause, et n'a aucun effet contraignant. Le médiateur, désigné en raison de son autorité morale ou de ses compétences, a pour rôle principal de soumettre aux parties des propositions de solution de leur différend, sous la forme de recommandations. Si les parties ne s'accordent pas sur les termes de la solution, les voies de recours juridictionnelles restent ouvertes.

Si les faits n'ont pas déjà donné lieu à une action pénale, la Halde peut également proposer une transaction à leur auteur, consistant dans le versement d'une amende et, le cas échéant, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne physique ou morale mise en cause. L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action pénale ; la partie civile garde cependant le droit d'agir devant le tribunal correctionnel, qui ne statue alors que sur les seuls intérêts civils. En cas d'échec de la transaction, la Halde peut saisir le procureur par voie de citation directe.

Un salarié peut enfin solliciter l'inspecteur du travail pour qu'il intervienne auprès de son employeur, notamment en vue d'une conciliation. En matière de discrimination, l'inspecteur peut se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de tous les faits discriminatoires qui sont visés par le code du travail ou par le code pénal (voir ci-dessous *les situations visées*). Lorsqu'il constate des faits pénalement répréhensibles, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal : celui-ci fait foi jusqu'à preuve du contraire et il est transmis au procureur, qui décide des suites à donner.

Juridictions compétentes – sphère de l'emploi de droit privé

Lorsqu'une personne s'estime l'objet d'une discrimination dans l'emploi privé (hors fonctions publiques) et qu'elle veut restaurer ses droits, elle peut, éventuellement avec l'assistance d'acteurs compétents ou en étant représentée par eux, saisir deux juridictions :

- le tribunal correctionnel, juridiction pénale qui condamne les discriminations intentionnelles en matière d'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, d'offre d'emploi, d'embauche, de sanction et de licenciement ; les sanctions pénales de ces discriminations (amende et emprisonnement) ont été récemment alourdies ;
- le conseil de prud'hommes, juridiction civile qui juge de tout litige discriminatoire dans l'emploi et le travail, et dont la Cour de cassation (Cass. soc. 20 décembre 2006) a affirmé la compétence sur toutes les situations où peuvent apparaître des discriminations dans l'emploi privé, y compris antérieurement à la signature du contrat de travail (recrutement).

Procédures non juridictionnelles – sphère de la fonction publique

Un fonctionnaire ou un agent relevant du droit public, objet de mesures discriminatoires, peut agir par différents moyens non juridictionnels. Le recours administratif ordinaire permet de demander la modification ou le retrait de la décision, soit par le biais d'un recours gracieux auprès de l'autorité qui a pris la décision discriminatoire, soit par le biais d'un recours hiérarchique auprès d'un supérieur qui peut alors prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des fautifs.

Une personne qui s'estime l'objet d'une discrimination dans la fonction publique peut également opter pour un mode alternatif de règlement de la situation, comme la médiation ou la conciliation. Elle peut à cette fin s'adresser à la Halde.

Procédures juridictionnelles – sphère de la fonction publique

Si le recours préalable ne donne rien ou si la personne concernée veut agir directement en justice, elle doit engager une procédure devant le tribunal administratif. Elle peut également enclencher une procédure d'urgence devant ce même tribunal, qui peut prendre des mesures conservatoires.

Les organisations syndicales de fonctionnaires peuvent agir en justice devant le tribunal administratif : elles peuvent le faire contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel, et contre les décisions individuelles qui portent atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Deux principaux types de recours juridictionnels peuvent être engagés lors d'un procès pour discrimination au tribunal administratif :

- le recours pour excès de pouvoir, qui va viser le rétablissement de la situation antérieure par l'annulation d'une décision discriminatoire (mais qui ne peut, sauf exception, déboucher sur l'annulation de contrat) ;
- le plein contentieux (ou contentieux de la responsabilité), qui est en principe le seul recours pouvant donner lieu à indemnisation ; la victime de discrimination devra vraisemblablement, pour obtenir des dommages et intérêts, soulever la responsabilité de l'administration.

Dans les situations précises de discrimination condamnées par le code pénal, il est toujours possible d'engager une action devant le tribunal correctionnel, selon les mêmes conditions que dans la sphère de l'emploi privé.

Les situations visées

Une discrimination intentionnelle peut être pénalement sanctionnée de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article 225-2 du code pénal) lorsqu'elle consiste :

- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des critères prohibés ;
- à refuser sur un critère prohibé l'accès à un stage effectué par une personne dans le cadre de ses études ou de la formation professionnelle continue ;
- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne sur un critère prohibé.

Les employeurs comme personnes morales peuvent être déclarés pénalement responsables de ces discriminations si elles sont commises à la demande de leur organe de direction. La personne morale encourt alors une amende de 150 000 euros et l'interdiction d'exercer l'activité dans l'exercice de laquelle l'infraction a été commise. Les personnes morales peuvent également être l'objet d'une discrimination pénalement répréhensible, à raison d'un critère prohibé rattaché aux membres ou à certains membres de ces personnes morales.

Devant les tribunaux civils, le conseil de prud'hommes (article L122-45 du code du travail) ou le tribunal administratif (article 6 de la loi de 1983), la discrimination peut être condamnée dans n'importe quelle situation de la vie professionnelle, notamment l'accès à un stage, une procédure de recrutement, la rémunération, les mesures d'intéressement, la formation professionnelle, l'affectation, la classification, la mutation, l'évaluation, la promotion, la discipline, etc.

Les différences de traitement fondées sur l'âge, le handicap ou l'état de santé ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles ont une cause objective (une inaptitude médicalement constatée par exemple) ou qu'elles poursuivent un objectif légitime (de politique de l'emploi pour les jeunes, de prévention des risques professionnels), et que leurs moyens sont nécessaires et appropriés. Elles peuvent consister par exemple à interdire l'accès à un emploi, à mettre en place des conditions de travail spéciales, à fixer un âge maximum pour le recrutement.

2.B Discriminations hors l'emploi et le travail – race et origine ethnique

Les possibilités de recours

Hors le domaine de l'emploi, si une personne s'estime l'objet d'une discrimination fondée sur la race ou l'origine, il lui est possible :

- d'essayer de résoudre la situation par les voies de recours amiables, y compris la médiation ; ce type de procédures ne constitue pas un préalable obligatoire à la voie juridictionnelle ;
- de recourir aux juridictions civiles, le tribunal de grande instance ou le tribunal administratif selon le statut de la personne mise en cause (privée ou publique) ;
- de recourir à la juridiction pénale, le tribunal correctionnel, dans le cas d'une discrimination intentionnelle se manifestant dans l'une des situations précises visées par le code pénal.

De même que dans le domaine de l'emploi, la Halde et les associations anti-discriminatoires peuvent assister la personne dans ses recours. Quel que soit le domaine concerné, la Halde peut se saisir d'office d'un cas de discrimination directe ou indirecte, pour peu que la personne qui en est l'objet ne s'y oppose pas. Toute association créée depuis au moins cinq ans, et qui se propose dans ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les personnes qui en sont l'objet, peut saisir la Halde conjointement avec une victime si celle-ci en est d'accord.

Les associations et la Halde aident les personnes à constituer leur dossier, y compris dans une perspective juridictionnelle. La Halde a pour ce faire des pouvoirs d'investigation étendus. Alternativement aux recours juridictionnels, la Halde peut proposer une médiation ou une transaction (voir l'exposé de ces procédures plus haut). Si les juridictions sont saisies, la Halde peut demander à y être entendue. Les associations compétentes peuvent se porter parties civiles devant la juridiction pénale.

Les situations visées

La France garantit l'égalité devant la loi sans distinction de race ou d'origine. En plus du domaine de l'emploi et de la vie professionnelle salariée ou non, toute inégalité de traitement fondée sur la race ou l'origine est également interdite dans la protection sociale, la santé, l'éducation, les avantages sociaux (aides au logement, prestations familiales...), l'accès aux biens et aux services (le logement, les services bancaires, tous les lieux et établissements ouverts au public...), la fourniture de biens et de services, l'exercice d'une activité économique quelconque, l'accès aux fonctions électives, etc.

Les juridictions civiles condamnent les discriminations raciales sur tous les domaines cités plus haut. Le droit pénal condamne seulement les discriminations consistant à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, à conditionner la fourniture d'un bien ou d'un service, ou à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque. Lorsque le refus discriminatoire d'un bien ou d'un service est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les sanctions encourues sont de cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende. Elles sont portées au même niveau lorsque la discrimination est commise par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, et qu'elle consiste à refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi (aides sociales par exemple) ou à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque.

Comme précédemment pour les discriminations pénalement répréhensibles relatives au travail, les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables des discriminations qui viennent d'être citées. Les personnes morales peuvent également être l'objet de ces discriminations, à raison de la race ou de l'origine de leurs membres ou de certains de leurs membres.

2.C Quelle voie choisir pour une plainte pour discrimination

La saisine d'une juridiction par un particulier s'estimant l'objet d'une discrimination, ou par une association ou un syndicat le représentant sous certaines conditions, se détermine selon la nature de l'affaire, sa gravité, les résultats souhaités, les moyens de preuve dont on dispose, le délai de prescription. Lorsque le demandeur ou ses représentants ont le choix, deux critères essentiels doivent être examinés : les réparations souhaitées et les possibilités d'établissement de la preuve.

Réparations

La juridiction civile vise à réparer le dommage ou le préjudice causé à la victime de la discrimination. L'action civile se conclut en premier lieu par la réparation en nature impliquée par l'annulation de l'acte discriminatoire (réintégration à un poste par exemple) et à défaut par l'octroi de dommages et intérêts à la victime. Les mesures discriminatoires sont nulles de plein droit : toute disposition, toute pratique contraire au principe de non discrimination ou toute clause contractuelle ou conventionnelle réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à certaines personnes seront réputées ne pas avoir existées. Les réparations ou remises en l'état seront déterminées en conséquence.

L'action pénale vise d'abord à sanctionner l'auteur de la discrimination. Dès lors que celui-ci a agi intentionnellement, il encourt des peines d'amende et d'emprisonnement. Le juge pénal doit ensuite, s'il y a constitution de partie civile ou citation directe, et si la discrimination est avérée, se prononcer sur les réparations du préjudice. Il faut noter qu'en matière de discrimination, les situations visées par le code pénal sont en nombre limité (voir plus haut *les situations visées*). Les discriminations dans les rémunérations, par exemple, ne peuvent être traitées que devant les tribunaux civils.

Etablissement de la preuve

Au civil, les personnes s'estimant l'objet d'une discrimination directe ou indirecte bénéficient d'une procédure de partage de la charge de la preuve qui leur rend plus facile l'administration de celle-ci. En effet, le demandeur doit seulement établir des faits qui laissent présumer au juge l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, c'est à la partie défenderesse de prouver au juge que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Au pénal, c'est au demandeur ou au procureur de la République qu'il incombe intégralement de rapporter la preuve des éléments constitutifs du délit de discrimination, dont, au-delà des faits, le caractère intentionnel devra être également prouvé. La personne poursuivie pour discrimination au pénal bénéficie de la présomption d'innocence, et il n'y a pas de partage de la charge de la preuve. Mais les pouvoirs d'investigation de la Halde, de l'inspection du travail, de la police judiciaire et du juge d'instruction pourront concourir à établir la preuve d'un délit de discrimination.

2.D Exigences techniques des procédures

Délais de prescription

Les recours juridictionnels, en matière de discrimination comme en toute matière, ne sont possibles que dans la limite de certains délais :

- au civil, il faut saisir le tribunal concerné dans les trente ans suivant les faits mis en cause pour la demande de réparation du préjudice subi ; dans le cas où il s'agit d'obtenir le paiement de salaires, le conseil de prud'hommes doit être saisi dans les cinq ans ;
- au pénal, il faut saisir le tribunal dans les trois ans suivant les faits mis en cause ;
- il faut engager l'action administrative dans les quatre ans pour une demande d'indemnisation, ou dans les deux mois pour l'annulation d'une décision.

Les délais du procès puis du rendu de la décision sont généralement longs pour diverses raisons, dont « l'embouteillage » de la Justice, c'est-à-dire le nombre important de recours juridictionnels toutes matières confondues.

Procédures de saisine juridictionnelle

Une victime peut saisir le tribunal de grande instance ou le conseil de prud'hommes par différents moyens : par lettre recommandée avec accusé de réception au greffe du tribunal ou du conseil, par déclaration déposée physiquement au greffe, par la présentation volontaire des parties.

Les organisations syndicales représentatives au plan national (départemental pour les DOM) ou dans l'entreprise, peuvent exercer en justice toutes actions contre une discrimination dans le domaine de l'emploi, en faveur d'un candidat ou d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. Les associations anti-discriminatoires créées depuis cinq ans au moins peuvent exercer en justice sur le même domaine sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

Pour engager une action pénale, la victime peut déposer une plainte simple auprès du commissariat de police ou de la brigade de gendarmerie (elle est transmise au procureur qui décide des suites à donner), ou bien adresser une plainte avec constitution de partie civile par lettre recommandée avec accusé de réception au doyen des juges d'instruction (qui confie l'affaire à un juge d'instruction), ou bien, par acte d'huissier, citer directement à comparaître l'auteur présumé de la discrimination (citation directe).

Il est enfin possible qu'un procès verbal de l'inspection du travail ou de la Halde soit adressé au procureur, qui apprécie les suites à donner.

Les syndicats (lorsque les faits en cause portent atteinte à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent) et les associations compétentes créées depuis au moins cinq ans (si elles justifient avoir reçu l'accord de la victime), peuvent se constituer partie civile devant un tribunal correctionnel saisi pour un délit de discrimination. Il faut en faire la demande avant l'audience au greffe du tribunal, ou, pendant l'audience, par déclaration et dépôt de conclusion, en joignant les pièces justificatives du préjudice s'il y a demande de dommages et intérêts.

Moyens de preuve

Il est possible de faire valoir devant les tribunaux civils toutes sortes de preuves écrites et orales, tous documents et tous témoignages, et les observations de la Halde.

Devant les tribunaux pénaux, hors les cas où la loi en dispose autrement, les infractions peuvent être établies par tout moyen. Le juge décide ensuite selon son intime conviction. Il peut fonder sa décision sur des aveux ou témoignages, des procès-verbaux ou constats d'huissier, des rapports d'expertise, toutes traces écrites (sauf celles entre le défendeur et son avocat), les éléments recueillis lors d'un « testing », etc. Il faut noter qu'aucun salarié ni aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés. A la différence d'un contentieux devant le juge civil, le juge pénal ne doit pas écarter les moyens de preuve obtenus de façon illicite ou déloyale.

Certains moyens de preuve sont d'un usage récent : le testing et les preuves informatiques. Le testing décèle des pratiques discriminatoires en effectuant successivement des démarches analogues (solliciter le même emploi, logement, droit ou service) au nom de personnes qui ne se distinguent que par un critère discriminatoire prohibé. Pour que le testing ait une valeur judiciaire, il faut que la personne traitée défavorablement lors des tests se soit présentée sous sa véritable identité et ses vraies qualités. Et pour avoir une valeur probante, les résultats des tests doivent en général être étayé d'autres éléments de preuve (constat d'huissier par exemple). Cette méthode, validée par la Cour de cassation en 2000 et 2002, a été consacrée dans le code pénal par la loi sur l'égalité des chances de mars 2006.

Il est également possible de produire des courriers électroniques ou des preuves informatiques. Mais d'une manière générale, les juges sont méfiants vis-à-vis de ce type de preuve, car le détournement est possible. En cas de doute du juge, les preuves apportées avec du matériel informatique n'auront pas toujours l'influence escomptée par la partie qui produira ces pièces.

2.E Soutiens et obstacles existant au niveau national

Outre l'orientation juridique que peuvent fournir les syndicats et les associations anti-discriminatoires et le travail pré-juridictionnel que peut réaliser la Halde, l'assistance d'un avocat devant une juridiction est soit fortement souhaitable (pour le tribunal de grande instance ou le conseil de prud'hommes), soit obligatoire (devant le tribunal administratif). Dans cette optique, toute personne à faibles revenus peut sous certaines conditions bénéficier de « l'aide juridictionnelle » : elle consiste en une prise en charge par l'Etat des honoraires et frais de justice (honoraires d'avocat, frais d'huissier, frais d'expertise, etc). L'aide peut être totale ou partielle selon le niveau de ressources de l'intéressé. Les services d'accueil du tribunal de grande instance, les services de consultation gratuite des avocats auprès des mairies (Maisons de Justice et du Droit) peuvent fournir les informations nécessaires à l'aide juridictionnelle.

Il faut noter par ailleurs que le caractère récent des évolutions du cadre légal et institutionnel contre les discriminations en France, explique pour partie leur relative méconnaissance par les particuliers, et dans une moindre mesure par les professionnels du droit... Les campagnes de communication de la Halde tendent à améliorer l'information de la société civile sur les fonctions de cette autorité.

2.F. Renvois devant la Cour de justice des Communautés européennes

Lorsqu'un point de droit communautaire est litigieux et que le juge a un doute sur l'interprétation d'une disposition du droit communautaire, il pourra saisir la cour de Justice des Communautés européennes de Luxembourg, au titre de la procédure de renvoi préjudiciel prévue à l'article 234 du traité. Les parties au procès peuvent demander au juge national d'accorder une requête pour un tel renvoi, mais le juge peut aussi décider spontanément de renvoyer l'affaire devant la CJCE. Toute juridiction nationale est autorisée à renvoyer une affaire, mais seul le tribunal national de dernière instance est tenu de le faire.

Cette procédure pourra être très efficace car :

- Solliciter un renvoi peut permettre au juge-président d'accorder à la plainte toute l'attention qu'elle mérite, et notamment au fait qu'elle soulève des questions en rapport avec les droits européens.
- Les organismes nationaux, notamment les organismes publics, peuvent être impressionnés par la visibilité particulière donnée à l'affaire et prendre des mesures pour éviter d'exposer le cas de discrimination nationale à la surveillance paneuropéenne.
- La Cour de justice est le seul organisme habilité à rendre une interprétation définitive des termes utilisés dans la directive.

Il s'agit toutefois d'une procédure spécialisée, et seuls des avocats spécialisés en droit communautaire bien au fait de cette procédure pourront être retenus dans de tels cas. En outre, il est important de noter que l'affaire nationale est « mise sur le côté » jusqu'au moment où la CJCE statue sur celle-ci. Ce délai, qui peut atteindre deux ans, peut avoir de graves conséquences pour le plaignant.

2.G. Pétitions adressées au Parlement européen

La commission des pétitions du Parlement européen peut recevoir des pétitions de la part de citoyens de l'Union, qui souhaitent que cette commission examine leur(s) plainte(s) selon laquelle/lesquelles leurs droits consacrés par le droit communautaire n'ont pas été correctement respectés.

2.H. Alerter la Commission européenne de pratiques administratives discriminatoires

Il est également possible d'écrire directement à la Commission, une procédure souvent plus rapide que celle décrite au point 2.7. Cette procédure peut être utilisée en vue d'inciter la Commission à lancer des poursuites en violation à l'encontre de l'Etat défaillant.

La Commission et le Parlement seraient liés par la disposition de la charte européenne des droits de l'homme relative au droit à la bonne administration (article 41) si celle-ci est adoptée.

- Toute personne a le droit de voir ses affaires traitées impartialement, équitablement et dans un délai raisonnable par les institutions et organe de l'Union.
- Ce droit comporte notamment :
- le droit de toute personne d'être entendue avant qu'une mesure individuelle qui l'affecterait défavorablement ne soit prise à son encontre ;
- le droit d'accès de toute personne au dossier qui la concerne, dans le respect des intérêts légitimes de la confidentialité et du secret professionnel et des affaires ;
- l'obligation pour l'administration de motiver ses décisions.
- Toute personne a droit à la réparation par la Communauté des dommages causés par les institutions, ou par leurs agents dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux principes généraux communs aux droits des Etats membres.
- Toute personne peut s'adresser aux institutions de l'Union dans l'une des langues des traités et doit recevoir une réponse dans la même langue.

2.I. Plaintes auprès de la Cour européenne des droits de l'homme

En outre, lorsque tous les recours en droit existant à l'échelon national ont été épuisés, une personne pourra saisir la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg, lorsque le cas de discrimination est en rapport avec des questions couvertes par la convention européenne des droits de l'homme.

L'action pourra être introduite au titre de l'article 14 de la convention à condition qu'un autre article soit également concerné, ou, si le pays l'a ratifié, au titre de son douzième protocole à la convention. En date de début 2008, la France n'a pas encore ratifié ni signé le Protocole 12.

Une action collective est également possible au titre de la charte sociale européenne du Conseil de l'Europe.

2.J. Autres recours internationaux

Lorsque l'Etat est partie au premier protocole facultatif se rapportant au pacte international sur les droits civils et politiques, ou qu'il a accepté le droit à la pétition individuelle au titre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ou de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, lesdites commissions pourront être saisies.

Les ONG doivent également veiller à alerter les commissions qui examinent les rapports périodiques des Etats au titre de l'ICCPR, de la CERD, de la CEDAW et de la convention sur les droits de l'enfant des cas de discrimination.

2.K. Professionnalisme

Tout membre d'une ONG qui défend la cause d'une personne ou d'un groupe de personnes doit être conscient de la nécessité de respecter un degré élevé de professionnalisme, y compris en ce qui concerne la confidentialité et l'efficacité de la gestion des affaires. Si elle n'est pas en mesure d'aider une personne victime de discrimination, l'ONG devra pouvoir lui fournir toutes les informations pertinentes et, si possible, l'aiguiller vers une autre agence capable d'assurer les conseils et le soutien.

3. Questions Sociétales

Le fait que la discrimination intentionnelle est en France un délit passible du tribunal correctionnel n'est pas assez connu des délinquants qui la pratiquent. En ce qui concerne les discriminations de façon plus générale, les acteurs de l'emploi, du logement, de l'économie, des services et des loisirs, les administrations, les organismes publics et les corps de l'Etat ne sortent que très progressivement du premier réflexe qui consiste à nier qu'il puisse y avoir des discriminations chez eux. La question apparaît particulièrement tendue et taboue lorsqu'il s'agit de l'origine ou de la religion. Elle n'est pas même toujours perçue comme un problème lorsqu'il s'agit de l'âge (ou du genre).

L'état des lieux des discriminations en France indique que d'importants progrès restent pourtant à faire pour que l'égalité proclamée en droit donne place à une meilleure égalité de traitement dans les faits. De manière non exhaustive, les femmes dans leurs rémunérations et leur accès aux responsabilités, les personnes d'origine extra-européenne ou supposées telles ainsi que les gens du voyage dans leur accès à l'emploi, au logement et aux lieux accueillant du public, les travailleurs seniors ou les personnes handicapées face aux recrutements, les homosexuels et les personnes manifestant certaines convictions religieuses dans l'emploi, continuent de subir des discriminations directes ou indirectes, conscientes ou non.

Personne n'est sans doute complètement exempt de l'ensemble des préjugés pouvant alimenter une discrimination ou une autre. Les organisations syndicales et les associations peuvent abriter leurs propres préjugés. Des syndicalistes peuvent entretenir des attitudes homophobes ou racistes. Des associations religieuses peuvent être hostiles à celles qui défendent les droits des homosexuels, et vice versa. Des personnes de telle origine peuvent rejeter d'autres personnes de telle autre origine. Les seniors peuvent être intolérants à l'égard des jeunes, et vice versa. Et tout le monde peut avoir des préjugés négatifs sur les capacités au travail des personnes handicapées.

d) Possibilités de financements européens et nationaux pour les ONG et syndicats luttant contre les discriminations

I. POSSIBILITES DE FINANCEMENTS EUROPEENS

1. Financements pour les ONGs et les syndicats opérant au niveau européen

a. *Réseaux d'ONGs au niveau européen*

Les réseaux de niveau européen sont en position centrale pour influencer et alimenter les politiques européennes de l'emploi, du social et de l'égalité des chances, autant au moment de la formulation que de la mise en œuvre de ces politiques, grâce aux informations et à l'expertise que leur remontent leurs membres dans chaque Etat. Ceci est crucial pour garantir que les politiques européennes répondent aux besoins réels des citoyens européens, et que ces citoyens soient informés des politiques européennes.

Entre 2001 et 2006, le Programme d'Action Communautaire contre la Discrimination a financé la mise en place, au niveau européen, d'un certain nombre de réseaux d'ONGs représentant et défendant les droits des personnes exposées aux discriminations : AGE (Plateforme européenne des seniors), ILGA-Europe (Association internationale des gays et lesbiennes –Europe), ENAR (Réseau européen contre le racisme), et EDF (Forum européen du handicap) ont reçu un total de 3 000 000 € par an pour leurs frais courants jusqu'à fin avril 2007. Un certain nombre de réseaux plus petits – l'Association européenne des aveugles, l'Association européenne des sourds, Autisme-Europe – ont aussi reçu un soutien de ce Programme d'Action.

Jusqu'à fin 2006, le Lobby Européen des Femmes a reçu un soutien à ses frais courants, à travers le Programme d'Egalité Hommes-Femmes, pour un montant annuel d'environ 800.000 €.

Un certain nombre d'ONGs travaillant contre l'exclusion sociale (le Réseau européen contre la pauvreté, la Fédération européenne des associations nationales travaillant avec les sans-abri, le Réseau européen transrégional pour l'inclusion sociale, Eurochild, le Réseau social européen, Caritas-Europe) ont reçu des financements du Programme Communautaire contre l'Exclusion Sociale pour un total de 3.600.000 € entre 2005 et 2007.

Pour la nouvelle période de programmation 2007-2013, la Commission européenne a décidé de créer un nouveau programme intégré appelé **PROGRESS** (Programme pour l'Emploi et la Solidarité Sociale). Le programme fut approuvé par le Parlement et le Conseil européens en novembre 2006 : http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html. PROGRESS combine les quatre Programmes d'Action Communautaire précédents, dont celui contre la discrimination: la Section 4 de PROGRESS, intitulée "Anti-discrimination et diversité", vise à soutenir l'application effective du principe de non-discrimination et à promouvoir son intégration dans toutes les politiques européennes.

Les appels à propositions et les appels d'offres de PROGRESS sont publiés sur le site de la DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances de la Commission européenne :

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_fr.cfm

Un premier appel d'offre PROGRESS pour l'attribution d'une aide financière à des réseaux de niveau européen actifs dans les champs du combat contre la discrimination, de la promotion de l'égalité de genre et de l'intégration des personnes handicapées dans la société a été lancé en novembre 2006. Des accords d'aide avec les réseaux européens sélectionnés seront établis jusqu'en décembre 2007.

b. Syndicats européens

La Confédération européenne des syndicats (CES / ETUC) représente les travailleurs de toutes les branches au niveau européen. Créée en 1973, la CES rassemble 81 organisations nationales de 36 Etats européens différents (parmi lesquels tous les Etats de l'Union) et 11 Fédérations de branche européennes, pour un total de 60 millions de membres.

La CES est l'une des quatre principales organisations des partenaires sociaux européens. De nombreux projets européens de partenariat social sont soutenus chaque année sur les lignes budgétaires du dialogue social (numéros 04.03.03.01, 04.03.03.02 et 04.03.03.03). Pour plus d'information: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_fr.htm

2. Financements européens pour les ONGs et syndicats nationaux

Bien que l'UE n'offre pas de financements de fonctionnement aux ONGs et syndicats de niveau national par le programme PROGRESS, ces organisations peuvent recevoir des financements pour certains projets à travers leur participation à des initiatives spécifiques, comme les campagnes de sensibilisation nationales ou les projets trans-nationaux. Il est donc conseillé aux ONGs et syndicats de niveau national de consulter régulièrement le site des Appels d'offres et Appels à propositions de la DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances, ainsi que les indications qui y sont publiées, pour vérifier lesquels de leurs projets et actions pourraient s'inscrire dans des financements européens : http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_fr.cfm

Les réseaux d'ONGs de niveau européen tels que AGE, ILGA-Europe, EDF ou ENAR sont aussi de bonnes sources d'information. Il est donc recommandé de consulter leurs sites web.

En plus de PROGRESS, le Fonds Social Européen (FSE) peut être une source de financement de projets pour des organisations nationales. De 2007 à 2013 le FSE va se concentrer sur quatre grands domaines d'action, dont le renforcement de la cohésion sociale par le combat contre la discrimination et l'aide à l'accès au marché du travail des personnes défavorisées. Pour plus d'information : http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_fr.html

La Commission européenne ne finance pas directement les projets FSE. Il revient aux Etats membres d'identifier leurs priorités de financement et de sélectionner les projets. Pour plus d'information, il faut contacter l'autorité nationale compétente dont les coordonnées se trouvent sur : http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_fr.cfm

II. POSSIBILITÉS DE FINANCEMENTS AU NIVEAU NATIONAL

1. La Représentation de la Commission européenne en France

La Représentation de la Commission européenne à Paris, et celle de Marseille qui lui est rattachée, ne gèrent pas l'accès à des financements. Les organisations de lutte contre les discriminations peuvent bénéficier d'autres formes de soutiens de la part des Représentations de la Commission en France :

- conseils, documentations et informations européennes (sur les appels d'offres par exemple),
- organisations conjointes d'événements sur ce thème, s'ils ont une dimension européenne.

Cette dernière possibilité permet parfois la mise à disposition de locaux de la Représentation à titre ponctuel. Mais l'accès à ces locaux n'est pas systématique, il s'agit d'une décision discrétionnaire de la Représentation qui prend en compte notamment la dimension européenne des projets.

2. Les pouvoirs publics centraux

Au moment de la rédaction de cette note, la nouvelle organisation gouvernementale et administrative française issue des élections du printemps 2007 n'est pas encore connue. La gestion du Fonds social européen en France est à cette date rattachée au Ministère du travail : www.travail.gouv.fr/FSE/. Ce ministère est aussi à cette date la tutelle de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) : www.lacse.fr. Cette agence est le principal pourvoyeur de subventions aux associations de lutte contre les discriminations liées à l'origine, dans tous les secteurs. Elle est le principal contributeur public national des projets EQUAL traitant de ce sujet. La mise en œuvre et les moyens de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances ont été confiés en France à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) : www.halde.fr

Les aides publiques étatiques pour les actions anti-discriminatoires prennent essentiellement la forme :

- de subventions de fonctionnement ou de subventions de projet, versées dans le cadre d'une convention signée entre l'organisme public financeur et une association active dans la lutte contre les discriminations ;
- d'appels d'offres ou d'appels à projets, liés à des actions spécifiques de lutte contre les discriminations pour lesquelles l'autorité publique cherche des prestataires. Par exemple, la Halde a lancé un appel à projets dans le cadre de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances, le Ministère de la cohésion sociale lance des appels d'offres pour des études sur les discriminations, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) lance des appels d'offres pour réaliser des formations contre les discriminations.

L'attribution des subventions est discrétionnaire. Elles sont réexaminées régulièrement, mais peuvent faire l'objet d'une convention pluriannuelle. Elles sont directement dépendantes des politiques budgétaires des pouvoirs publics. Les subventions classiques relèvent des crédits de l'Etat, ou de plus en plus souvent des crédits déconcentrés de l'Etat, accessibles localement par le biais des Préfectures. Il faut constituer un dossier de demande de subvention et justifier de l'intérêt public des activités proposées au financement, condition auxquelles peuvent répondre les actions de lutte contre les discriminations. Sur ce thème, lorsqu'ils sont en place, il faut s'adresser aux Préfets délégués à l'égalité des chances.

De manière plus spécifique, l'Acsé peut attribuer des subventions pour les types d'activités ou de projets qu'elle a mission de soutenir, à savoir notamment :

- la prévention et la lutte contre les discriminations dans l'emploi et le logement ;
- la promotion de l'égalité des chances de façon générale : à ce titre sont soutenues, entre autres, des actions qui facilitent la connaissance et l'exercice des droits, ou bien l'implication des services publics dans la lutte contre les discriminations ; un appel à projet national a par exemple été ouvert par la Commission « images de la diversité » de l'Acsé, visant à soutenir des créations cinématographiques et audiovisuelles sur l'égalité des chances.

L'Acsé peut financer autant des actions d'ampleur nationale que des actions locales. Pour des activités de dimension locale, les subventions seront instruites par les directions régionales de l'Acsé. Pour toutes précisions sur ces subventions : www.lacse.fr/dispatch.do?sid=site/modes_d_intervention

Sur le sujet de la lutte contre les discriminations comme sur tout autre sujet, les appels d'offres répondent au cadre des marchés publics, qui met en concurrence les structures désirant être prestataires de l'autorité publique selon des termes précis. Pour toute information sur les termes de la prestation à fournir et sur les conditions à remplir pour être prestataire, il faut s'adresser à l'organisme titulaire du marché public et émetteur de l'appel d'offre. Les organisations prestataires ayant remporté un marché public suite à un appel d'offres ou un appel à projets se voient verser des rémunérations de prestations strictement liées au cahier des charges du marché public en question.

Pour accéder à l'information sur tous les appels d'offres publics il faut régulièrement consulter le Bulletin officiel des marchés publics : www.journal-officiel.gouv.fr/jahia/Jahia/marches-publics
De manière plus spécifique, la Halde émet des appels d'offres qui sont aussi directement publiés sur son site internet : www.halde.fr/haute-autorite-1/recrutement-marches-publics-28/index.html
L'Accès fait de même : www.lacse.fr/dispatch.do?sid=site/marches_publics

Les acteurs de la société civile actifs en matière de lutte contre les discriminations peuvent avoir recours, pour les cumuler, aux différentes sources de financements citées ci-dessus : appels d'offres et subventions, accessibles au niveau national ou au niveau local.

3. Possibilités de financements publics au niveau des collectivités territoriales

Les collectivités locales, qu'il s'agisse des municipalités, des départements ou des régions, ont elles-mêmes capacité à attribuer des subventions ou à émettre des appels d'offres, sur leurs domaines et leurs territoires de compétences respectifs. C'est notamment le cas des régions en matière d'emploi et de formation professionnelle, des départements en matière d'action sociale, des municipalités en matière de logement. La place réservée à la lutte contre les discriminations dans les subventions et les appels d'offres dépend des priorités politiques et budgétaires que se donne chaque collectivité locale. Cette place peut être très variable d'une collectivité à l'autre.

Il faut noter par ailleurs que des crédits délégués en région sont destinés au financement d'actions visant à développer le dialogue social de niveau local ou territorial. Ceci intéresse directement les syndicats de salariés et les associations patronales, qui peuvent dans ce cadre se saisir du sujet de la lutte contre les discriminations.

L'octroi de subventions par les collectivités locales est encadré et ne peut se faire pour tous motifs. Ainsi, les subventions municipales aux organisations syndicales sont possibles à condition qu'il s'agisse d'activités économiques et sociales menées dans un intérêt public local. Ce peut être le cas des activités de lutte contre les discriminations dans l'emploi et la formation professionnelle au bénéfice des salariés du territoire, la tenue de permanences pour l'information ou le conseil juridique en droit social. Ces subventions doivent s'inscrire dans la ligne du programme d'action de la collectivité locale, qui peut inclure la lutte contre les discriminations.

Sur les conditions d'accès à ces financements locaux, subventions ou appels d'offres, il faut se renseigner directement auprès des collectivités concernées.

4. Possibilités de financements privés

Les aides privées pour la lutte contre les discriminations peuvent prendre les voies du mécénat, du parrainage, des donations et des legs, des financements de projets spécifiques, ou des appuis et des apports en moyens matériels. Les financements privés peuvent provenir des particuliers (dons aux associations, cotisations syndicales). Mais ils sont plus importants lorsqu'ils sont accordés à des associations (ou des acteurs individuels) par des fondations liées à de grandes entreprises, qui en ce qui concerne les actions de lutte contre les discriminations vont souvent agir au titre de leur « responsabilité sociale » (*corporate social responsibility*).

Certains réseaux et partenariats rassemblant des entreprises privées ont été mis en place, organisés parfois sous forme de fondations. Par exemple, la Fondation Agir Contre l'Exclusion depuis une vingtaine d'années, ou plus récemment l'IMS (Institut du Mécénat de Solidarité) Entreprendre pour la Cité, sont des fondations d'entreprises qui promeuvent et accompagnent tout particulièrement des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances. Indépendamment de leurs actions propres, ces fondations permettent aussi d'identifier les entreprises individuelles disposées à soutenir ou à financer des projets sur ces questions. Le Centre des Jeunes Dirigeants est une association de cadres dirigeants et de patrons de PME-PMI susceptible de soutenir des actions de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

D'autres fondations privées, mais non créées par des entreprises, peuvent être actives dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, comme par exemple la Fondation de France ou la Fondation de l'Abbé Pierre. D'autres organismes de droit privé mais d'intérêt général (Caisses de retraite, d'allocations familiales, etc.) peuvent être amenés à financer des études ou des actions de lutte contre les discriminations.

IV. Séminaire Management de la Diversité

Conception de la formation Management de la Diversité

Evaluation des besoins en termes de Management de la Diversité dans les entreprises françaises

Un nombre significatif d'entreprises françaises et de multinationales ont signé la Charte de la Diversité et ont commencé à mettre en application différentes pratiques innovantes liées à la diversité. Le Management de la diversité est devenu une façon de désigner ces nouvelles pratiques.

Les thèmes actuellement traités en France tournent essentiellement autour de :

- l'âge et le concept de fossé générationnel,
- les minorités visibles et leurs difficultés à accéder au stade de l'entretien d'embauche,
- les femmes et la promotion professionnelle,
- l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées.

La question de la religion a jusqu'à présent souvent été cantonnée au problème des femmes musulmanes portant le voile, en particulier dans les fonctions en lien avec le public. Cependant, on a également parlé d'employés musulmans demandant des pauses « inhabituelles » afin de prier.

Les pratiques liées à l'embauche sont au centre de nombreux débats actuellement en cours en France. Différents procès et études, ainsi que les procédures de testing, requis ou non, ont révélé un montant plutôt frappant de discriminations directes et indirectes dans les processus de recrutement en France. Dans la vaste opération de testing menée par ISM CORUM pour le Bureau International du Travail en 2006, portant sur l'ensemble des étapes du processus d'embauche, les choix totaux se sont 4 fois plus portés sur un candidat évoquant une origine « hexagonale ancienne » que sur un candidat évoquant une origine « maghrébine » ou « noire-africaine ».

En France, les liens entre les origines ethniques, le contexte social et économique, le lieu de résidence et l'accès à l'éducation supérieure existent. Ils ont un impact sur l'accès à l'emploi. Certaines personnes sont confrontées à une conjonction de problèmes qui rend les choses encore plus difficiles pour elles.

En France, la question du diplôme est très importante. La France est l'un des seuls pays en Europe à avoir un système d'éducation supérieure à deux pans, avec d'un côté les universités, qui bien qu'elles puissent être réputées, sont accessibles à tous les bacheliers, et d'un autre côté les écoles privées qui sont quelquefois très chères et toujours sélectives. Au sommet de ce système double, se trouvent les Grandes Ecoles, à savoir les meilleures écoles nationales de commerce, d'ingénierie, d'administration, etc. Dans ces écoles, on trouve toujours moins de femmes, notamment dans les filières scientifiques, et de moins en moins de promotion sociale. Alors que 25 % des étudiants étaient issus d'un milieu ouvrier il y a 20 ans, ils sont moins de 10 % aujourd'hui. La représentation des minorités ethniques est également très faible.

La première raison objective pour laquelle les entreprises françaises s'intéressent à la question du Management de la Diversité est l'écart démographique qui va avoir de graves conséquences sur la population des cadres moyens expérimentés. Le manque de compétences est par exemple un vrai sujet d'inquiétude pour la plupart des institutions bancaires qui ont d'ores et déjà commencé à rechercher des candidats alternatifs, en plus des candidats traditionnels.

Cependant l'image de l'entreprise est également de plus en plus en jeu ; la question de la diversité étant à présent étroitement liée à la responsabilité sociale des entreprises qui est devenue un sujet grandissant de préoccupation.

Préparation du séminaire Management de la Diversité

Séminaire de formation à Cologne

Après qu'ISM CORUM l'ait proposée comme formatrice nationale au Management de la Diversité et que ceci ait été validé par la Commission Européenne, Anne Saüt, directrice générale du cabinet Diversity Conseil, s'est rendue au séminaire international de formation des formateurs à Cologne pour être formée à la session de Management de la diversité. Elle a suivi la formation afin d'intégrer :

- les objectifs du projet européen
- le public cible du séminaire
- l'organisation de la formation
- les cas d'entreprises à utiliser
- l'étude de l'Union Européenne sur la performance par le management de la diversité
- le rôle à jouer en tant que formateur
- le rôle de la coordinatrice Erika Luthi pour concevoir le séminaire et valider le contenu

Annonce du séminaire

Annonce sur les deux sites Internet d'ISM CORUM et de Diversity Conseil

Invitation envoyée aux 400 contacts de la base de données de Diversity Conseil et aux 100 contacts dans les entreprises privées et publiques de la base de données d'ISM CORUM

Invitation envoyée aux 800 contacts de la base de données de l'ESSEC RH

Invitation envoyée aux contacts de la base de données du MEDEF

Annonce dans des revues et sites Internet spécialisés en Ressources Humaines

Attirer et sélectionner les participants

Sélection faite par ISM CORUM et Diversity Conseil. La priorité a été donnée aux cadres supérieurs RH et aux managers d'entreprises privées et publiques plutôt qu'aux cabinets de formation et de conseil, et la plupart des enseignants en école de commerce et des étudiants ont dû être rejetés compte tenu du nombre limité de places (environ 110 demandes ont été reçues).

Dispositions d'ordre logistique

Diversity Conseil a cherché un lieu de séminaire stratégique à Paris, et a obtenu la salle de conférence de la grande école de commerce ESSEC Management à La Défense.

Réalisation du séminaire Management de la Diversité

Proportions de participants (entreprises privées / publiques / consultants / autres...)

76 % appartenaient à des entreprises privées, 7 % à des entreprises publiques, 17 % à des cabinets de conseil et de formation (Cf. Introduction du rapport)

Déroulement de la journée – observations

Une formule courte a été retenue pour le séminaire, 4 heures et demi en fin d'après midi et dans la soirée, afin d'attirer plus de cadres supérieurs RH et de directeurs. Nous souhaitons également que Gesa Boeckermann de la Commission Européenne participe à cet événement afin d'attirer plus d'entreprises et de présenter les études et les mesures de l'Union Européenne concernant le management de la diversité.

Deux Responsables de la Diversité de deux célèbres entreprises françaises, L'Oréal et EDF, ont été invités pour présenter le cas de leur entreprise, leurs stratégies en matière de diversité et leurs expériences sur le sujet.

Un représentant officiel du MEDEF (organisation patronale française) en charge des mesures en faveur de la diversité a également été invité pour expliquer les actions du MEDEF en faveur de la diversité dans les entreprises en France.

Le programme du séminaire Management de la Diversité en France a été le suivant :

ETAPES DU SEMINAIRE – Titre	Format
Introduction Eric Cédiey, ISM CORUM	Présentation
Présentation du séminaire par Anne Saüt, Diversity Conseil - sujet choisi - plan - intervenants	Présentation
Tour de salle des participants : présentation des participants et attentes	Tour de salle - d'ou je viens - ce que je fais - mes expériences de Diversity Management - mes attentes
Démarrage du séminaire - "Our world is changing" données économiques, démographiques, sociologiques - définition de la notion de diversité - définition du management de la diversité - avantages de mettre en place le management de la diversité - lien entre management de la diversité et performance	Présentation
Intervention de Gesa Boeckermann : présentation de l'étude de l'UE sur diversité et performance	Présentation
Débat : questions réponses avec le public	Débat
Application du management de la diversité - processus de changement du management de la diversité - sept étapes pour que la diversité devienne une ressource - la mise en œuvre : une affaire d'attitude et de comportements (principes) - outils : Charte, audits, formations au leadership... - exemple d'outil de mesure et de management : autotesting de recrutement, par Eric Cédiey Lien avec leurs entreprises	Présentation Travail en groupe sur ce qu'ils ont mis en place dans leurs entreprises Quels sont leurs résultats et par rapport à quels indicateurs de performances Tour des groupes sur les réponses.
Business cases : Témoignage de Philippe Hagmann, Responsable Diversité d'EDF Présentation du management de la diversité à EDF : audit, analyse des process Rh, formation de 14000 personnes ;	Présentation

analyse des freins et des leviers, de l'impact sur l'entreprise	
Débat : questions réponses avec le public	Débat avec les participants : réactions ? actions envisageables dans leur propre environnement ? Leviers et freins ?
Témoignage de Bolutiwi Aiyesimoju, Responsable Ethique et Diversité de L'Oréal	Présentation
Présentation de la politique «Equité et diversité» de L'Oréal, analyse des freins et des leviers, formation des collaborateurs sur plusieurs pays, etc	
Débat : questions réponses avec le public	Débat avec les participants : réactions ? actions envisageables dans leur propre environnement ? Leviers et freins ?
Témoignage du MEDEF sur les moyens offerts aux entreprises (information sur les réseaux de partenaires, formation, etc...)	Présentation
- Comment les participants peuvent promouvoir le management de la diversité dans leurs structures	
- Engagements des participants	Travail de groupe et échanges
Evaluation du séminaire	Feuilles d'évaluation remises

Leçons à retenir du séminaire Management de la Diversité

L'évaluation globale moyenne du séminaire par les participants est bonne : 3,8 / 5

Points d'amélioration possible cités par des participants :

- fournir plus d'information aux participants avant le séminaire
- élargir le contenu couvert, mais en le rendant plus concret et pratique, et en proposant des activités plus stimulantes
- clarifier les objectifs de la formation
- prendre plus de temps et choisir un lieu permettant le travail en petits groupes

Environ 70 personnes ont participé au séminaire, la plupart représentant de grandes entreprises, ce qui signifie que le monde français de l'entreprise est intéressé par les actions de l'Union Européenne.

De nombreux échanges ont eu lieu au cours de l'événement et ensuite lors du cocktail.

La plupart des participants ont apprécié la formule en seconde partie d'après-midi et première partie de soirée.

Certaines personnes n'ont pu participer au séminaire compte tenu de la taille de la salle de conférence et certaines d'entre elles ont souhaité qu'un second séminaire soit organisé.







Annexes

Le rôle des syndicats dans la lutte contre les discriminations

1. Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Un syndicat est une association organisée de travailleurs dont le but est de protéger les droits et les intérêts des travailleurs et de les représenter à un certain nombre de niveaux (lieu de travail, dans le secteur de travail, au niveau national). A l'origine, les organisations de travailleurs étaient organisées en professions (comme coiffeurs, professeurs, les travailleurs de la construction), mais les syndicats avec un sens plus large sont devenus plus communs (comme les travailleurs des services commerciaux ou « le secteur public »). Les syndicats peuvent s'organiser en fonction d'une société (ce qui est assez commun dans plusieurs pays), ou en fonction du secteur (éducation, transport, etc). Les syndicats peuvent également s'organiser comme des fédérations, et peuvent aussi faire partie de réseaux européens ou internationaux.

Dans plusieurs pays, les syndicats peuvent avoir des liens historiques avec certains groupes politiques, idéologies ou dénominations (socialistes, communistes, libéraux, chrétiens), et un petit nombre possède des liens étroits avec un parti politique.

Toutefois, une caractéristique commune et essentielle à tous les syndicats est qu'ils sont des organisations démocratiques et indépendantes. Démocratique parce qu'ils sont des organisations représentatives dans lesquelles chaque membre peut voter et prendre part aux décisions. Indépendantes parce qu'ils doivent se montrer indépendants des patrons et des autorités publiques afin de pouvoir remplir correctement leur rôle de représentant des travailleurs, dans les négociations et les compromis mais également dans les conflits (comme les grèves).

Les syndicats sont généralement financés par les adhésions des membres.

2. Quel est le rôle d'un syndicat dans la lutte contre la discrimination ?

Afin de savoir exactement quel rôle ils peuvent jouer dans la lutte contre la discrimination, les syndicats peuvent se baser sur les rôles spéciaux qui leur ont été attribués par les Articles 7 et 11 de la Directive 2000/43/CE et les Articles 9 et 13 de la Directive 2000/78/CE.

Les syndicats occupent une place importante dans le développement de lieux de travail paisibles, démocratiques, bien gérés, sains et favorables qui favorisent la promotion de l'égalité des chances, et qui, au travers du lieu de travail, contribuent également aux mêmes buts dans la société.

Les syndicats, en tant qu'instruments de dialogue social peuvent combattre la discrimination des manières suivantes :

- Négocier avec les employeurs afin de garantir l'élimination de la discrimination sur le lieu de travail et la promotion de l'égalité des chances
- Fournir des moyens pour exprimer et aborder les besoins des travailleurs qui subissent de la discrimination sur leur lieu de travail.
- Soutenir les victimes de discrimination en sécurisant les accords avec l'employeur (résolution alternative de conflit)
- Soutenir les victimes de discrimination dans leur recherche de justice
- Promouvoir l'égalité et la diversité sur le lieu de travail et dans le secteur de travail
- Etablir des mécanismes pour influencer les décisions des employeurs et du Gouvernement
- Surveiller la non-discrimination et l'égalité des traitements dans les politiques et les pratiques
- Stimuler les employeurs, les organisations et les autorités à combattre la discrimination
- Surveiller, documenter et dénoncer la discrimination

- S'assurer de la priorité accordée à l'égalité par les politiques et encourager les campagnes visant à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité

Un syndicat peut:

- Travailler en partenariat avec d'autres syndicats pour atteindre des objectifs communs
- Travailler en partenariat avec des ONG dans le but d'atteindre des objectifs communs
- Coopérer avec des organismes nationaux d'égalité, par exemple dans le développement de réseaux de représentants de l'égalité, ou, en organisant des formations et de l'expertise pour les représentants des travailleurs
- Autoriser les groupes à s'engager dans des campagnes, à être leurs propres avocats, et à revendiquer et faire respecter leurs droits
- Travailler, là où cela est nécessaire, en partenariat avec le gouvernement, les employeurs afin d'atteindre des buts et objectifs communs
- Défier, là où cela est nécessaire, le gouvernement, les employeurs, quand ils promeuvent des politiques contraires aux objectifs des syndicats
- Là où cela est nécessaire, distribuer des services de manière efficace et réelle lorsque ces services promeuvent l'égalité des chances à l'intérieur du système politique gouvernemental, et adoptent et promeuvent les stratégies des syndicats et les stratégies négociées entre les syndicats et le gouvernement.
- Là où cela est nécessaire, distribuer des services de manière efficace et réelle lorsque ces services promeuvent l'égalité des chances à l'extérieur du système politique gouvernemental, et adoptent et promeuvent les objectifs des syndicats et les stratégies, même si celles-ci sont contraires aux politiques gouvernementales.
- Assurer la coordination de ses propres services et engager le gouvernement, les employeurs dans des discussions sur la coordination des services entre le gouvernement et les syndicats, lorsque ces services sont liés à l'égalité des chances
- Fournir de manière correcte et professionnelle des conseils de recherche au gouvernement, aux employeurs sur les problèmes concernés.
- Militer et faire campagne pour le changement pour répondre aux attentes
- Conseiller et contribuer de manière significative aux processus politiques et législatifs en fournissant efficacement des conseils de recherche et en tenant au courant les politiciens au gouvernement, les employeurs ainsi que toutes les autres personnes influentes.
- Etre des chiens de garde vigilants – signaler au gouvernement, aux employeurs leurs actes de discrimination, lorsqu'ils manquent à certaines de leurs obligations dans la lutte contre la discrimination ou lorsqu'il serait nécessaire d'améliorer leurs performances, et faire respecter l'opération de contrôle et d'équilibre qui caractérise les sociétés démocratiques. Dans ce rôle, les syndicats doivent orienter le gouvernement et les entreprises en militant, faisant pression et négociant les fonctions quand cela est nécessaire.
- Contester, par des mécanismes appropriés, tous les actes, omissions, pratiques administratives ou politiques contraires aux objectifs des syndicats et des travailleurs.
- Conserver un suivi et s'assurer de l'avantage donné aux nouvelles pratiques dans la lutte contre la discrimination, par exemple des nouvelles législations (nationales, européennes et internationales), des nouvelles politiques (nationales, européennes et internationales), des nouvelles sources de financement et des décisions juridiques qui datent (au niveau national, européen et international).
- Etre ouvert, transparent et redevable aux membres et au public.
- Augmenter le rôle des syndicats dans la participation au dialogue social en formant des réseaux et des coalitions, et en encourageant les initiatives et les solutions originales. Cela peut aider à réduire les préjugés dans la société et à promouvoir l'égalité.
- Travailler de manière ouverte et en collaboration avec les autres syndicats et ONG travaillant dans les mêmes domaines et prévenir les conflits et disputes entre syndicats et ONG.
- Faire pression sur le gouvernement afin de ratifier des instruments internationaux et permettre une visibilité internationale sur les pratiques gouvernementales en lien avec la discrimination.

- Fournir des rapports nationaux et internationaux avec des informations essentielles et fiables sur lesquelles se baser dans l'examen du rapport d'un pays sur la discrimination.

En résumé, le rôle des syndicats devrait être de contrôler, surveiller et stimuler les actions des employeurs et du gouvernement et d'autres organisations, dans le but de combattre la discrimination et d'aider les travailleurs et les groupes de travailleurs dans la revendication de leurs droits.

3. Quelles activités un syndicat peut-il avoir pour combattre la discrimination ?

Ce qui suit est une liste de suggestions d'activités ou de services qu'un syndicat peut mettre en œuvre ou fournir dans le but d'aider à la lutte contre la discrimination dans tous les domaines :

- Négocier
- Sensibiliser
- Surveiller/Influencer le développement de politiques et de lois
- Fournir du soutien aux victimes individuelles de discrimination, et aux personnes lors d'une plainte collective
- Engager des procédures en justice
- Résolution alternative de conflit y compris la médiation
- Faire campagne
- Recommander des changements pratiques (distinction avec la politique ou la loi)
 - Promouvoir l'établissement de groupes de convergence autour d'une forme spécifique de discrimination (handicap, race-ethnicité, etc) pour offrir aux travailleurs un endroit où ils peuvent partager leurs expériences communes et discuter des politiques à développer sur leur lieu de travail, et comment unir leurs forces pour rendre leurs intérêts prioritaires aux syndicats.
 - Adapter leurs campagnes de recrutement de manière à obtenir une force de travail de plus en plus diverse, et rendre la diversité du syndicat plus visible de manière interne et externe
 - Promouvoir les membres féminins et les membres de minorités dans les prises de décision et les dirigeants

4. De quoi a besoin un syndicat pour remplir son rôle ?

- De ressources humaines
- De qualités professionnelles
- De connaissances
- De compétences
- De franchise
- De transparence
- D'être responsable par rapport aux membres
- D'attitudes non discriminatoires à l'intérieur de sa propre organisation
- D'une législation nationale adaptée concernant son fonctionnement
- De fonds. Bien qu'il soit clair que les fonctions et activités centrales doivent être financées par les contributions des membres, nombre de syndicats utilisent les subsides du gouvernement et les fonds privés dans des buts précis. Une multitude de possibilités de financement sont disponibles, spécialement dans le domaine de la non discrimination.

5. Pourquoi les syndicats sont-ils mieux placés que d'autres organisations pour lutter contre la discrimination dans le domaine de l'emploi ?

- Les syndicats jouent un rôle crucial dans leur engagement avec les travailleurs et les employeurs aux niveaux local, régional, national et international
- Les syndicats peuvent représenter les travailleurs de manière collective, par exemple dans les Comités d'entreprise ou dans une négociation collective, ce qui se révèle souvent être la meilleure manière d'accomplir des changements et d'éliminer la discrimination sur le lieu de travail
- Parce que les syndicats sont actifs sur le lieu de travail, ils sont souvent les mieux placés pour détecter les motifs de discrimination au travail, et les résoudre.

6. Quels sont les obstacles auxquels les syndicats doivent faire face, et comment peuvent-ils surmonter ceux-ci ?

- Le manque de reconnaissance, de statut pour participer aux débats politiques pertinents. Les syndicats devront s'assurer d'informer toute organisation individuelle pour prendre part à ces débats
- Le manque de reconnaissance, statut pour déposer plainte de manière individuelle ou collective. Les syndicats peuvent soutenir ou assister ceux qui ont cette reconnaissance ou qui cherchent à réformer les lois.
- La perception de l'affiliation au gouvernement, à un parti politique ou à un autre groupe peut ébranler leur réputation d'avocats impartiaux sur les problèmes d'égalité. Un syndicat doit s'assurer d'agir de manière à ne pas être en conflit avec les droits fondamentaux d'égalité des membres, et s'assurer que tous les liens avec des partis politiques ou d'autres organisations n'entrent pas en conflit avec les droits des membres
- La passivité de certains de leurs membres/employés ou même de leurs dirigeants concernant des actions qui pourraient être prises contre la discrimination
- Des conflits entre les intérêts de la majorité des membres et les droits des membres minoritaires
- Leurs propres préjugés
- Le manque de partenariat effectif entre le gouvernement, les employés et les syndicats. Le manque de coopération effective avec les ONG
- Le manque d'adhésion parmi les groupes discriminés de travailleurs, et, par conséquent, le manque d'intérêt parmi les membres et les dirigeants à s'impliquer dans ces problèmes. C'est un cercle vicieux dans le sens où ne pas montrer d'intérêt, par exemple, pour les femmes ou les travailleurs migrants, ne va pas convaincre ces mêmes travailleurs de rejoindre un syndicat.
- L'incapacité d'atteindre une grande part des effectifs ou la direction en raison de structures inefficaces, d'une pauvre organisation, de priorités externes imposées ou de barrières culturelles ou linguistiques. Les syndicats devraient s'assurer que leurs propres organisations possèdent des effectifs divers, avec un personnel ayant reçu une formation à l'égalité des chances, et qui serait conscient de la pertinence de l'histoire politique et sociale, ainsi que de l'histoire de l'exclusion et de la discrimination de certains groupes, et, enfin, de la pertinence des compétences linguistiques.