

Le 19 octobre 2005

**PRISE DE POSITION DE UNICE SUR LA COMMUNICATION DE LA COMMISSION  
« STRATÉGIE-CADRE POUR LA NON-DISCRIMINATION ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
POUR TOUS »**

INTRODUCTION

1. La Commission européenne a publié le 1<sup>er</sup> juin 2005 une communication intitulée « Stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous ». Cette communication fait suite au livre vert sur l'égalité et la non-discrimination dans l'UE élargie, adopté en mai 2004, et à la consultation qui s'est déroulée durant l'été 2004 sur le sujet.
2. La stratégie-cadre préconise une approche intégrée des politiques de non-discrimination et d'égalité des chances pour tous les motifs de discrimination déjà réglementés par une législation européenne (sexe, âge, origine raciale et ethnique, religion et croyances, handicap, orientation sexuelle). Elle prévoit que la Commission mobilisera tout un éventail d'instruments pour parvenir à ses objectifs de non-discrimination et d'égalité des chances, par exemple : la mise en œuvre des législations, le *mainstreaming* des politiques, le soutien financier de projets, le développement de données statistiques, des actions de sensibilisation, des réunions à haut niveau.
3. La Commission propose également de faire de 2007 l'année européenne de l'égalité des chances.

COMMENTAIRES DE UNICE

4. UNICE souscrit à la réalisation de l'égalité des chances sur les marchés du travail. Elle a pris d'importantes initiatives à cette fin, notamment au travers du dialogue social européen. Dans le cadre de leur programme de travail 2003-2005, les partenaires sociaux européens ont adopté une déclaration commune sur l'emploi des personnes handicapées (janvier 2003) et un cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes (mars 2005). De plus, ils ont commencé à travailler à une déclaration commune sur la prévention du racisme et de la xénophobie sur le lieu de travail.
5. UNICE a pris connaissance avec intérêt de la communication de la Commission mais elle regrette que, trois mois après la relance de la stratégie de Lisbonne, cette « stratégie pour l'avenir » n'ait aucun lien explicite et visible avec les objectifs de croissance et d'emploi de l'Union.

#### CONCERNANT L'APPROCHE INTÉGRÉE

6. Les causes des inégalités qui persistent sur les marchés du travail et dans les sociétés dans leur ensemble sont complexes. L'identité de chacun, ses besoins et choix sont divers - il n'est pas possible de caractériser une personne uniquement par son sexe, son origine raciale, son handicap ou son âge. Les approches intégrées ou les pratiques de gestion de la diversité des entreprises ont pour mérite de tenir compte de toutes les facettes des individus. Elles peuvent donc être mieux adaptées aux besoins individuels.
7. Dans les États membres qui ont mis en place des politiques intégrées d'égalité des chances, la pratique montre que des actions spécifiques sont menées sur des aspects particuliers, par exemple la dimension hommes-femmes. Ces travaux bénéficient même des enseignements tirés des mesures prises sur les autres aspects et s'en trouvent renforcés.
8. UNICE salue la proposition de la Commission d'inscrire toutes ses initiatives contre les discriminations et pour l'égalité des chances dans une approche intégrée. Les employeurs européens estiment toutefois qu'il serait contradictoire de présenter une stratégie spécifique pour l'égalité entre les hommes et les femmes en 2006. Les mesures particulières visant une meilleure égalité entre femmes et hommes devraient faire partie de l'approche générale, et non d'une stratégie distincte.
9. Par conséquent, UNICE appelle la Commission à véritablement rationaliser ses propositions stratégiques en une stratégie-cadre unique, adoptant une approche intégrée pour toutes les facettes de l'égalité des chances. Cette démarche serait logique au moment de la mise en place d'un programme de financement intégré PROGRESS.

#### CONCERNANT LES INITIATIVES INTÉGRÉES

10. Ainsi que la Commission le rappelle à juste titre, la législation de lutte contre les discriminations au niveau de l'UE est fort étendue, et elle offre une protection globale à tous les citoyens européens sur tout un éventail d'aspects liés à l'égalité. Dans les années qui viennent, il faudrait se concentrer sur la transposition et la mise en œuvre de ce corpus législatif dans son ensemble, sans envisager de législation nouvelle à ce stade. Des informations utiles seront fournies à cet égard par le rapport de la Commission, attendu pour 2006, sur la transposition des directives 2000/43 et 2000/78 basées sur l'article 13 du traité.
11. UNICE ne partage cependant pas l'argumentaire développé par la Commission, qui semble mesurer la mise en œuvre des législations au niveau national à l'aune du nombre d'actions en discrimination portées devant les tribunaux, et qui s'attache presque exclusivement au rôle des agences pour l'égalité. Pour assurer une mise en œuvre satisfaisante des législations, la Commission devrait plutôt chercher à favoriser les mesures d'accompagnement qui visent à promouvoir la

capacité d'insertion professionnelle de groupes cibles sur les marchés du travail. Ce devrait être l'objectif premier et prioritaire du futur programme PROGRESS.

12. UNICE ne juge pas utile d'étendre davantage la législation européenne de lutte contre les discriminations. Elle s'oppose donc à la proposition de la Commission d'entreprendre en 2006 une étude de faisabilité concernant de nouvelles initiatives destinées à compléter le cadre législatif actuel. Ainsi que la Commission l'indique dans sa proposition, certains États membres n'ont pas encore mis en œuvre les directives en vigueur en matière d'égalité. L'attention devrait se porter sur un examen de la mise en œuvre, sur le terrain, des nouveaux droits émanant des directives européennes existantes.
13. La Commission souligne à juste titre la nécessité de concevoir et appliquer des mesures positives pour promouvoir l'égalité des chances pour tous dans la pratique. Dans ce contexte, UNICE salue les actions proposées par la Commission pour plus de sensibilisation et de promotion des bonnes pratiques, et elle soutient la proposition de faire de 2007 l'année européenne de l'égalité des chances. L'objectif devrait être d'atteindre le plus de personnes possible, mais il est probablement irréaliste de penser que ces actions pourront promouvoir l'égalité des chances « pour tous ».
14. UNICE considère cependant que l'objectif de promouvoir des mesures positives ne devrait pas être confondu avec les propositions de la Commission concernant le *mainstreaming*, c'est-à-dire visant à intégrer la perspective d'égalité des chances sur tous les motifs de discrimination dans toutes les politiques communautaires. Les deux objectifs sont en effet de nature différente. En ce qui concerne le *mainstreaming*, la Commission devrait s'attacher d'abord à définir une approche véritablement intégrée de ses diverses initiatives en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances avant de chercher à intégrer ces initiatives dans d'autres politiques de l'UE. Les pratiques bureaucratiques inutiles doivent être évitées.
15. Les employeurs européens prennent note également de l'idée d'organiser des sommets annuels de haut niveau sur l'égalité avec la participation des pouvoirs publics, des agences pour l'égalité, des ONG et des partenaires sociaux européens. UNICE tient à souligner qu'il existe déjà des structures consultatives diverses au niveau européen. Créer une structure supplémentaire serait inutile et pesant pour les organisations concernées.
16. Enfin, pour tenir compte du fait que le dernier élargissement de l'UE a intensifié la diversité culturelle, linguistique et ethnique de l'UE, la Commission propose de créer un groupe consultatif de haut niveau qui serait chargé de l'intégration des minorités ethniques désavantagées dans la société et dans le marché de l'emploi. UNICE demande à la Commission de fournir davantage d'informations sur les objectifs et résultats escomptés d'un tel groupe. Les employeurs soulignent également que les travaux de ce groupe devraient faire pleinement partie de la stratégie européenne pour l'emploi.
17. UNICE s'opposerait fermement à toutes propositions de surveillance accrue et de collecte de données qui imposeraient des obligations nouvelles au niveau de

l'entreprise. La réalité du terrain doit en effet être prise en compte, en particulier le fait que rassembler des données sur l'égalité est une charge administrative fort lourde pour les entreprises, tout spécialement pour les PME. De plus, les entreprises doivent respecter la vie privée, notamment dans des domaines de discrimination tels que l'orientation sexuelle et la religion – domaines dans lesquels le groupe auquel un individu appartient peut être une question sensible et privée.

## CONCLUSION

18. UNICE a noté la proposition de stratégie-cadre proposée par la Commission pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous. Les employeurs européens rappellent que, pour attacher toute l'attention nécessaire à l'égalité des chances sur le marché du travail, toute initiative future doit répondre pleinement aux objectifs de la stratégie pour la croissance et l'emploi.
19. Ils rappellent également l'importance d'inscrire les actions futures dans une approche véritablement intégrée, afin que les politiques d'égalité des chances soient adaptées aux besoins des individus. Il est vital que les futures mesures de promotion de l'égalité des chances soient définies en concertation avec les employeurs, afin d'éviter les stratégies qui ne tiendraient pas compte des besoins des entreprises et rateraient leur objectif par manque de considération pour la réalité du monde de l'entreprise.
20. Enfin, UNICE ne juge pas utile d'étendre davantage la législation européenne de lutte contre les discriminations. Elle s'oppose donc à la proposition de la Commission d'entreprendre en 2006 une étude de faisabilité concernant de nouvelles initiatives destinées à compléter le cadre législatif actuel. L'attention devrait se porter sur un examen de la mise en œuvre, sur le terrain, des nouveaux droits émanant des directives européennes existantes.

Ref.: s\2005\106\pp fram strategy non discri & equal opps final