

Déclaration commune des Directeurs généraux de l'administration publique de l'U.E. et de la délégation syndicale relative à l'égalité et à la diversité

INTRODUCTION

Dans le cadre des discussions en cours visant à améliorer le dialogue social européen dans les administrations publiques, les questions relatives à l'égalité et à la diversité au travail ont été identifiées par les Directeurs généraux de l'administration publique et la délégation syndicale européenne, et servent de base à une coopération renforcée reflétant les priorités des deux parties. Dans la phase initiale des discussions en cours, dans le cadre de l'EPAN sur la représentation du réseau, les Directeurs généraux et la délégation syndicale débattent de l'égalité des chances dans le cadre de la présidence britannique de l'U.E.

Le séminaire commun, qui s'est tenu à Gateshead sur les conditions de travail et ladite déclaration, a pour objectif de contribuer au développement de la compréhension mutuelle et de favoriser la discussion sur les différents instruments de promotion de l'égalité et de la diversité.

PRINCIPES

Les Directeurs généraux et la délégation syndicale responsable des discussions sur l'administration centrale se sont engagés à respecter et à promouvoir l'égalité du traitement et de la diversité des êtres humains sur le lieu de travail et lors de l'accès aux services publics.

Ils reconnaissent que la main d'oeuvre est la ressource la plus importante des services publics et que l'égalité est un élément essentiel pour un service de qualité. Dans le cadre de cette discussion, des références spécifiques sont fournies sur l'égalité des genres. Cependant, ceci ne diminue pas l'importance de la discussion sur la diversité dans un sens plus large que l'égalité des genres. Il est tout aussi important de reconnaître les différentes facettes de la diversité (entre autres, l'origine ethnique, l'âge, l'invalidité, la sexualité, la religion et la foi) et de les considérer comme un actif commun pour une prestation efficace de services, pouvant ainsi servir de méthode pour promouvoir l'égalité.

Les Traités et directives de l'UE ont eu un rôle important et innovant dans le développement du droit fondamental à l'égalité des opportunités et du traitement entre hommes et femmes. Depuis le mois d'octobre 2005, une nouvelle directive¹ bannit le harcèlement sexuel, encourage le dialogue social et la collecte régulière des données tenant compte des hommes et des femmes sur le lieu de travail, et ce, dans le but de mesurer les progrès.

Les Rapports annuels sur l'égalité de la Commission européenne ont mis en évidence le fait que le calendrier de l'égalité est une procédure de longue haleine. Alors que des progrès ont été réalisés dans certains secteurs où un certain nombre d'inégalités persistent, tels que les différences salariales s'élevant en moyenne à 12% dans le secteur public, comparé à 20% dans le secteur privé, l'accès aux postes à responsabilités et au marché du travail. Les emplois flexibles, comme par exemple, les postes à temps partiel ou faiblement rémunérés sont majoritairement attribués aux femmes.

Les Directeurs généraux et la délégation syndicale saluent l'accord transsectoriel européen sur un Cadre d'actions relatif à l'égalité des sexes, adopté le premier mars 2005. Cet accord vise à mettre en application la loi européenne et à fournir un cadre de bonnes pratiques.

¹ La directive de 2002 relative à l'égalité entre les hommes et les femmes dont la date butoir de sa transposition a été fixée au 5 Octobre 2005

L'accord développe une stratégie intégrée en vue de l'égalité des genres (par ex. des plans d'égalité), il souligne le rôle crucial que le dialogue social peut jouer afin d'éliminer les inégalités, et identifie quatre secteurs à être traités en priorité par les partenaires sociaux aux niveaux national et sectoriel : rôles de genre, accès aux postes à responsabilités, équilibre travail-vie et égalité dans la rémunération.

Les Directeurs généraux et la délégation syndicale saluent également, en sus de la non-discrimination basée sur la citoyenneté européenne, la responsabilité plus récente de l'U.E., consécutive au Traité d'Amsterdam, dans la lutte contre les motifs supplémentaires de discrimination, tels que l'origine ethnique, l'invalidité, l'orientation sexuelle, l'âge et la religion. Ils accueillent favorablement l'adoption consécutive de deux directives associées en 2000². Une main d'oeuvre diversifiée, employée dans le respect total du principe de l'égalité de traitement, est un atout pour le développement du secteur offrant ainsi de nouvelles perspectives et compétences. La lutte contre la discrimination est une stratégie bénéfique à tous. Tirer parti du potentiel d'une main d'oeuvre diversifiée renforce, à la fois la prestation de services et l'image des employeurs, exploite la gamme complète des capacités de tous les employés et encourage la cohésion sociale et économique de nos sociétés multiculturelles. En dépit des différences nationales, la plupart des États-membres doivent faire face à des difficultés similaires lorsqu'ils veulent attirer un nombre suffisant d'employés dans le secteur public.³

L'égalité et la diversité sont également des axes majeurs de la stratégie de Lisbonne et de l'emploi intégré. Les Directeurs généraux et la délégation syndicale reconnaissent que la diversité et l'égalité des opportunités sont aussi bénéfiques pour l'administration que pour les employés, en termes de progrès réalisés dans les efforts de modernisation et d'amélioration des services publics.

ETUDES SPECIFIQUES DE L'U.E. SUR L'EGALITE DES OPPORTUNITES REALISEES AU COURS DE LA PRESIDENCE BRITANNIQUE

Dans le cadre de la mise en place d'une administration publique efficace, efficiente et responsable, la promotion de l'égalité et de la diversité a un impact sur les administrations publiques de différentes manières:

- dans son rôle d'employeur principal d'une variété d'individus afin d'offrir l'opportunité de participer pleinement au service civil et de considérer la diversité comme un atout dans la prestation efficace de services et de ses avantages dérivés pour l'entreprise
- dans son rôle d'employeur modèle pour s'assurer que l'égalité des opportunités est une partie intégrante de la gestion des ressources humaines et de son respect des directives européennes en matière d'égalité
- dans son engagement à améliorer les performances, la qualité et l'accessibilité des services publics à tous les citoyens de l'U.E., dans le cadre légal élaboré au niveau européen

² La Directive du Conseil 2000/43/EC mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, quelque soit son origine raciale ou ethnique et la Directive du Conseil 2000/78/EC établissant un cadre général pour l'égalité de traitement dans le travail et les professions.

³ L'enquête EIPA réalisée sur les nouvelles démarches de gestion des ressources humaines dans les administrations publiques de l'U.E. pour les secrétaires généraux délégués qui se sont réunis en novembre 2001

- Les Directeurs généraux et la délégation syndicale reconnaissent qu'il est important que les stratégies d'égalité des chances doivent être élaborées dans le cadre des nouvelles règles d'organisation du travail

L'égalité et la diversité sont acquises lorsque les individus, sans considération de genre, d'origine ethnique ou de couleur de peau, d'orientation sexuelle, d'invalidité ou de fondement religieux, bénéficient des mêmes droits formels et de fait, et ont la possibilité d'avoir accès :

- au recrutement et au maintien sur le lieu de travail
- à l'éducation, à la formation et à la promotion dans le cadre de leur travail
- aux différents métiers et postes de la hiérarchie
- aux mêmes conditions d'emplois, dans le respect du principe de l'égalité salariale pour un travail de valeur identique
- à l'équilibre travail-vie
- aux postes de travail, aux organisations et aux conditions de travail propres aux différents groupes

Dans le cadre des différents motifs et formes de discrimination, une politique spécifique doit être élaborée en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Les femmes ne constituent pas un groupe minoritaire ; elles forment en réalité, dans bien des cas, le groupe majoritaire dans le secteur de l'État. Cependant, plusieurs parallèles peuvent être établies avec d'autres groupes différents, ayant des obstacles structurels à surmonter en termes d'outils anti-discriminatoires et de définitions sur la base de la législation de l'U.E. (par ex. la discrimination directe/indirecte, l'intégration scolaire, la charge de la preuve). Bien qu'il soit nécessaire de conserver une démarche cohérente en matière de lutte contre la discrimination, il est également important d'analyser les problèmes spécifiques rencontrés par les différents groupes ainsi que les situations de discriminations multiples.

ELABORATION DES FUTURS THEMES ET DISCUSSIONS

Les Directeurs généraux et la délégation syndicale s'efforcent de poursuivre la coopération sur l'égalité et la diversité à une date ultérieure réciproquement convenue, de favoriser une plus grande prise de conscience et de comprendre l'importance des discussions entre les deux parties.

Les sujets ultérieurs de discussion seront préparés de manière conjointe et respecteront les activités indiquées dans le programme semestriel ainsi que les priorités des nouvelles Présidences et de la délégation syndicale.

Le réseau examine la méthode de préparation la plus appropriée et les débats débiteront en 2006. L'Autriche présentera le thème de la Mobilité au cours du premier semestre de 2006 afin que de réelles discussions aient lieu entre les Directeurs généraux et la délégation syndicale. Ce sujet entre dans le cadre des travaux du Groupe de travail sur les ressources humaines de l'EPAN et de l'Année de la Mobilité mise en place par l'U.E. en 2006.

RESULTATS OBTENUS AU COURS DE LA PRESIDENCE BRITANNIQUE DE L'U.E.

Les Directeurs généraux et la délégation syndicale reconnaissent que le thème de l'égalité des chances constitue le sujet principal de l'accord mutuel à soumettre aux débats. Les Directeurs généraux et la délégation syndicale ont donc été impliqués dans un échange d'idées qui :

- Favorise une plus grande prise de conscience et une compréhension du rôle des Directeurs généraux et de la délégation syndicale dans la promotion de la politique d'égalité et de diversité
- Aide à identifier les objectifs de politique commune et les outils dans le cadre de la législation européenne en matière d'égalité ainsi que les exemples de bonne pratique, qui, entre autres, facilitent et contribuent à l'élaboration de rapports annuels sur la mise en oeuvre de l'accord sur l'égalité transsectorielle.
- Examine l'importance avec laquelle les réformes du secteur public et la gestion des ressources humaines prennent en considération les questions relatives à l'égalité et à la diversité, notamment dans les domaines où les catégories de travail, les secteurs, les compétences, les qualifications et les expériences peuvent être sous-développés. Cet échange favorise également le concept de diversité en tant qu'atout dans la prestation de services

Sur cette base, le Danemark mettra en place un groupe ad hoc mixte, composé d'un nombre égal de participants issus de la délégation syndicale et des Directeurs généraux (ou de leurs représentants) afin de préparer et d'organiser une conférence en 2007 dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances et dressera l'inventaire des travaux communs entrepris au cours de la Présidence britannique de l'U.E.

Ils analyseront également l'utilité d'ordonner une large étude européenne comparative dans le but de fournir une image représentative de la main d'oeuvre employée dans l'administration centrale de l'U.E., un compte-rendu des politiques et des stratégies en matière d'égalité des chances aux niveaux européen et national, l'effet de la réforme sur la diversité ainsi que les recommandations de base et les stratégies d'apprentissage sur la preuve. Le financement européen doit être demandé préalablement à la signature de tout accord par les Directeurs généraux.