

# Au-delà du Marché du Travail Nouvelles Initiatives de Prévention et de Lutte contre les Discriminations

La Commission européenne propose de nouvelles initiatives destinées à prévenir et à combattre la discrimination rencontrée en dehors du marché du travail et basée sur le sexe, la religion, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

*Au-delà du marché de travail: Nouvelles initiatives de prévention et de lutte contre les discriminations*  
est publié par Equinet, Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité.

**Membres de Equinet:** Organisme national pour l'Égalité, **Autriche** | Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, **Belgique** | Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, **Belgique** | Commission pour la Protection contre les Discriminations, **Bulgarie** | Bureau du Commissaire à l'Administration, **Chypre** | Cabinet gouvernemental, Département des Droits de l'Homme, **République tchèque** | Institut danois pour les Droits de l'Homme, **Danemark** | Commissaire pour l'Égalité des Sexes, **Estonie** | Bureau du Médiateur pour les Minorités, **Finlande** | Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, **France** | Agence fédérale de l'Anti-Discrimination, **Allemagne** | Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme, **Grande-Bretagne** | Médiateur grec, **Grèce** | Autorité pour l'Égalité de Traitement, **Hongrie** | Médiateur pour les Minorités, **Hongrie** | Autorité pour l'Égalité, **Irlande** | Bureau national contre les Discriminations raciales, **Italie** | Bureau national des Droits de l'Homme, **Lettonie** | Médiateur pour l'Égalité des Chances, **Lituanie** | Commission pour l'Égalité de Traitement, **Pays-Bas** | Commission pour l'Égalité pour l'Irlande du Nord, **Irlande du Nord** | Médiateur pour l'Égalité et l'Anti-Discrimination, **Norvège** | Commission pour l'Égalité et contre la Discrimination Raciale / Haut Commissaire pour l'Immigration et les Minorités ethniques, **Portugal** | Conseil national de Lutte contre les Discriminations, **Roumanie** | Centre national pour les Droits de l'Homme, **Slovaquie** | Médiateur contre la Discrimination ethnique, **Suède**

Equinet | Rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique  
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org

ISBN 978-92-95067-10-3  
© Equinet 2008

La reproduction est autorisée si la source est précisée.

La présente publication est financée par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne. Son financement est assuré par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme a été établi pour soutenir financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'exposés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces, dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et précandidats à l'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE pour aider les États membres à respecter leurs engagements, dans leurs efforts en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de construire une société plus solidaire. Dès lors, le programme PROGRESS contribuera à:

- fournir une analyse et des conseils dans les domaines politiques du programme PROGRESS;
- assurer le suivi et faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans les domaines du programme PROGRESS;
- promouvoir le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union; et
- relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.

Pour tout complément d'information, veuillez consulter:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html)

La présente publication a été préparée par le groupe de travail de Equinet chargé de l'élaboration de politiques. Les opinions qui y sont formulées appartiennent aux auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion ni de la Commission européenne ni de Equinet. La Commission européenne et Equinet ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans la présente publication.

Table des matières

## Introduction

p 5

## Principes et lignes directrices relatives aux propositions de la Commission européenne

Cohérence | Approche stratégique | Implémentation effective | Approche intégrée | p 6

## Le besoin de nouvelles initiatives

Domaines | Motifs | p 8

## Nouvelle législation

Objectif | Portée | Motifs | Devoirs positifs | Aménagements | Action positive | Discrimination multiple | Implémentation | p 10

## Nouvelles initiatives au-delà de la législation

p 15



## Introduction

Equinet applaudit l'engagement de la Commission européenne à proposer de nouvelles initiatives destinées à prévenir et à combattre la discrimination rencontrée en dehors du marché du travail et basée sur le sexe, la religion, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Equinet est également heureux d'avoir l'occasion de présenter son avis concernant cette proposition de la Commission européenne.

Equinet est le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité. Il offre une perspective particulière sur les propositions envisagées par la Commission européenne. Cette perspective est fondée sur la contribution des organismes de promotion de l'égalité à l'implémentation effective de la législation relative à l'égalité au niveau des États membres. Un certain nombre de membres d'Equinet ont déjà un mandat statutaire qui comprend la prévention et la lutte contre la discrimination rencontrée en dehors du marché du travail et basée sur le sexe, la religion, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. L'expertise et l'expérience de ces organismes pèsent d'un poids particulier dans cet avis.

Le présent avis est principalement axé sur le besoin de créer de nouvelles initiatives législatives permettant d'établir un niveau de protection égale applicable à tous les critères de discriminations fondées sur la race, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et la religion. Cet avis reflète également le besoin de mesures supplémentaires pour assurer que cette législation européenne sur l'égalité de traitement s'inscrive intégralement dans un cadre stratégique d'action et d'égalité plus vaste.

# Principes et lignes directrices relatives aux propositions de la Commission européenne

Toute proposition de la Commission européenne concernant les nouvelles initiatives visant à prévenir et à combattre la discrimination rencontrée en dehors du marché du travail et basée sur les motifs du sexe, de l'âge, de la religion, du handicap ou de l'orientation sexuelle devrait refléter les quatre principes suivants :

## 1. Cohérence

Les nouvelles initiatives devraient assurer la cohérence entre les mesures visant à prévenir et à combattre la discrimination dans le domaine de l'emploi et des formations professionnelles et des mesures visant à prévenir et à combattre la discrimination rencontrée en dehors du marché du travail. Cette cohérence devrait être réalisée dans n'importe quelle initiative par rapport aux définitions de la discrimination, du harcèlement et de la victimisation utilisées, aux dispositions relatives aux voies de recours efficaces et à la charge de la preuve, ainsi qu'aux dispositions destinées aux organismes de promotion de l'égalité.

Les nouvelles initiatives devraient assurer une approche cohérente par rapport aux six motifs de discrimination. Cette cohérence devrait être basée sur un critère d'égalité de protection en vertu de la législation relative à l'égalité de traitement, et ce, pour les six motifs. Cette cohérence devrait permettre et impliquer des approches polyvalentes visant la promotion de l'égalité par rapport aux six motifs de discrimination, c'est-à-dire la race, la religion, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle.

## 2. Approche stratégique

Les nouvelles initiatives devraient contribuer au développement ultérieur d'un cadre stratégique d'action et d'égalité plus vaste. Ce cadre d'action inclut sept éléments interconnectés :

- ▶ La législation, pour interdire et prévenir la discrimination et pour promouvoir l'égalité totale dans la pratique, qui constitue l'élément fondateur de ce cadre d'action.
- ▶ Les institutions, pour assurer l'implémentation effective de cette législation, en même temps que le développement institutionnel au sein de tous les secteurs, afin que cette législation soit respectée.
- ▶ L'intégration, pour assurer que les considérations relatives à la diversité et à l'égalité soient prises en compte lors de la phase conceptuelle de tous les plans, politiques et programmes au niveau de l'UE et des États membres.
- ▶ Le ciblage, afin de défendre l'action positive nécessaire pour faire face aux séquelles d'une discrimination antérieure et pour répondre aux besoins spécifiques des groupes victimes d'inégalité.

- ▶ La participation, pour développer des processus permettant aux groupes victimes de discrimination d'avoir voix au chapitre lors de la prise de décisions les concernant.
- ▶ L'établissement de l'ordre du jour, afin d'établir des plans d'action visant l'égalité totale dans la pratique pour les groupes victimes d'inégalité.
- ▶ Le contrôle, afin de développer une base de données permettant la prise de décisions concernant les groupes victimes d'inégalité qui est fondée sur des données probantes.

### 3. Implémentation effective

Les nouvelles initiatives établies doivent être effectivement implémentées. Les ressources et la capacité nécessaires à cette fin devraient être mobilisées et développées au niveau de l'Union européenne et des États membres. Ce principe englobe les ressources humaines et financières, les formations et le développement de compétences, le développement institutionnel dans tous les secteurs et, comme il convient, l'établissement d'institutions spécifiquement mandatées pour assurer l'implémentation d'une nouvelle initiative.

### 4. Approche intégrée

Les nouvelles initiatives doivent refléter et étayer une approche intégrée de l'égalité. Cette approche intégrée reflète la réalité comme quoi toute personne est liée à plus d'un motif – les gens ont différentes identités et ils peuvent ainsi faire l'objet de diverses discriminations. Une approche intégrée de l'égalité requiert une action cohérente articulée sur trois niveaux :

- ▶ Un niveau se rapportant à plusieurs motifs où des actions sont entreprises pour améliorer la situation et le vécu des groupes victimes d'inégalités, et ce, dans les six motifs en même temps ;
- ▶ Un niveau se rapportant à un seul motif où des actions sont entreprises pour faire face aux séquelles d'une discrimination antérieure ou pour répondre aux besoins spécifiques d'un groupe particulier victime d'inégalités ;
- ▶ Un niveau carrefour où des actions sont entreprises pour faire face à la situation particulière et au vécu des groupes, qui se trouvent au carrefour des six motifs et qui font l'objet de multiples discriminations en raison de leurs diverses identités.

## Le besoin de nouvelles initiatives

Les nouvelles initiatives sont tenues de lutter contre la discrimination rencontrée en dehors du marché du travail et basée sur le sexe, l'âge, la religion, le handicap ou l'orientation sexuelle, car :

- ▶ La fourniture, entre autres, de services éducatifs, d'aide sociale, de logement et de santé est aussi importante que l'emploi pour la promotion du bien-être et de l'égalité dans tous les groupes de la société. Il est également important de savoir que bon nombre de ces services sont des éléments-clés par rapport à l'accessibilité et à l'égalité dans le domaine de l'emploi.
- ▶ Les femmes, les personnes âgées, les jeunes, les gens appartenant à d'autres religions que la religion dominante dans leur pays, les gens sans religion, les handicapés, les lesbiennes, les homosexuels et les bisexuels font l'objet d'inégalités. Cette inégalité se manifeste clairement dans l'accessibilité des ressources comme l'éducation, les soins de santé et le logement, dans l'accès à la prise de décisions, dans l'accès au statut et au standing et dans l'expérience d'agressions physiques et verbales, ainsi que de traitements stéréotypés ou paternalistes. La discrimination et l'absence de considération et de dispositions spécifiques pour cette diversité de gens sont des facteurs-clés de la création et du maintien de ces inégalités.
- ▶ Les femmes, les Noirs et les minorités ethniques qui font déjà l'objet de certaines initiatives au niveau de l'UE pour prévenir et combattre la discrimination en dehors du marché du travail représentent divers groupes de gens incluant tous les âges, un éventail de religions, toutes les formes de handicap et la gamme complète d'orientations sexuelles. Afin que les initiatives déjà existantes liées à la discrimination fondée sur les motifs du sexe et de la race puissent être pleinement efficaces, une approche de l'égalité cohérente, stratégique, intégrée et couvrant les six motifs de discrimination est requise.

Un certain nombre d'organismes de promotion de l'égalité affiliés à Equinet sont déjà mandatés pour lutter contre la discrimination et pour promouvoir l'égalité dans des domaines situés en dehors du marché du travail, par rapport au sexe, à l'âge, au handicap, à la religion et à l'orientation sexuelle. L'expérience et le travail de ces organismes de promotion de l'égalité démontrent la vaste gamme de problèmes discriminatoires vécus en raison de ces motifs.

- ▶ Par rapport au motif du sexe, les problèmes discriminatoires identifiés incluent la structure des services d'aide sociale, l'accès au droit à la pension pour les personnes qui ont rempli une fonction de soignant ou accompagnant, le comportement stéréotypé, la ségrégation et le harcèlement sexuel au sein des services éducatifs.



- ▶ Par rapport au motif de l'âge, les problèmes discriminatoires identifiés incluent l'accès aux services de santé, aux dispositions de protection sociale, aux logements locatifs privés, aux services financiers, aux assurances, aux biens et services, ainsi que le stéréotypage et l'accès à la prise de décisions.
- ▶ Par rapport au motif de l'orientation sexuelle, les problèmes discriminatoires identifiés incluent l'octroi d'une protection sociale, le harcèlement au sein des établissements éducatifs, l'accès aux assurances, aux services financiers, à la reconnaissance des partenaires du même sexe, ainsi que les conséquences de la non-reconnaissance dans les domaines du logement, de la fiscalité, de la protection sociale, des droits de succession et des fonctions d'agent d'immigration dans le secteur d'État.
- ▶ Par rapport au motif du handicap, les problèmes discriminatoires identifiés incluent l'accès aux, et la participation dans les établissements éducatifs, l'accès aux services de santé, aux services des autorités publiques locales, à la protection sociale, au secteur public et aux logements locatifs privés, aux services bancaires et financiers, aux assurances, aux magasins, aux services de transport et autres services du secteur public, aux biens et services, ainsi que les critères utilisés au sein des services spécialisés pour les handicapés, le stéréotypage et l'accès à la prise de décisions.
- ▶ Par rapport au motif de la religion, les problèmes discriminatoires identifiés incluent l'accès à l'éducation et aux fonctions d'agent de police et d'agent d'immigration dans le secteur d'État, ainsi que le stéréotypage.

## Nouvelle législation

En termes de nouvelles initiatives proposées par la Commission européenne, la nouvelle législation devrait être prioritaire. Cette législation devrait prévenir et interdire la discrimination, ainsi que promouvoir l'égalité dans des domaines situés en dehors du marché du travail, par rapport aux motifs de l'âge, de la religion, de l'orientation sexuelle et du handicap. Elle devrait également renforcer les dispositions existantes relatives au motif du sexe.

Cette nouvelle législation devrait refléter les principes précités, c'est-à-dire la cohérence, l'approche stratégique, l'implémentation effective et l'approche intégrée. Les recommandations suivantes visent à garantir le respect de ces principes.

### 1. Objectif

L'objectif de la Directive devrait être d'implémenter le principe d'égalité de traitement par rapport aux motifs du sexe, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle et de la religion. La Directive devrait réaliser l'égalité totale dans la pratique pour les groupes victimes d'inégalités fondées sur ces motifs. Elle devrait reconnaître la diversité de ces groupes et la diversité au sein de ces groupes.

### 2. Portée

La Directive devrait :

- ▶ Interdire la discrimination, le harcèlement et la victimisation par rapport à l'accessibilité et à la fourniture des biens et services octroyés par les secteurs publics et privés. Dans ce contexte, la Directive devrait être explicite dans la couverture des fonctions d'État, y compris celles relatives à la fiscalité, à la police et au contrôle de l'immigration. Les domaines de l'éducation, des services de santé, de la protection sociale et de l'aide sociale, du logement et des biens et services devraient être explicitement visés.
- ▶ Aborder les problèmes du stéréotypage dans l'éducation et dans la publicité commerciale. Le stéréotypage devrait être interdit dans le système éducatif et dans la publicité commerciale. Une formulation appropriée pour une telle interdiction devra être identifiée, de manière à prendre en compte la complexité de ce problème. Les États membres pourraient être appelés à prendre des mesures appropriées pour éliminer toute autre forme de stéréotypage.
- ▶ Aborder les problèmes de participation des minorités au processus décisionnel, et ce, à tous les niveaux de la vie politique, économique, sociale et culturelle.

- ▶ Garantir l'accessibilité des associations et des clubs privés par rapport aux motifs couverts, là où l'adhésion à l'association ou au club privé est importante pour les possibilités d'emploi, l'accès aux réseaux commerciaux ou la promotion professionnelle du membre individuel.
- ▶ Garantir que les solutions proposées soient efficaces, proportionnelles et dissuasives et prendre des dispositions concernant la charge de la preuve de pair avec le motif du sexe et assurer un vaste droit de représentation des réclamants devant les Tribunaux qui inclut les organisations non gouvernementales.
- ▶ Rehausser le niveau de protection lié au motif du sexe en dehors du marché du travail au niveau du motif de la race inclus dans la Directive « Race ». La protection liée au motif du sexe serait ainsi explicitement élargie à l'éducation, la protection sociale et l'aide sociale, les bénéfices sociaux et la santé, et une plus vaste définition des biens et services serait ici d'application.

### 3. Motifs

La Directive devrait :

- ▶ Explicitement nommer les transsexuels et les identifier comme victimes possibles d'actes discriminatoires fondés sur le motif du sexe.
- ▶ Référer explicitement aux auxiliaires de vie et aux personnes qui remplissent une fonction d'aidant naturel au sein de leur famille et les identifier comme étant couvertes par la Directive.
- ▶ Établir explicitement que le motif de la religion inclut les personnes sans religion.

### 4. Devoirs positifs

La Directive devrait garantir une approche proactive afin de promouvoir l'égalité totale dans la pratique. Elle devrait étayer d'autres éléments du cadre stratégique d'action pour l'égalité, plus particulièrement le développement institutionnel et l'intégration de l'égalité. C'est pourquoi la Directive devrait :

- ▶ Requérir des États membres qu'ils promeuvent l'égalité comme stipulé sous le motif du sexe dans la Directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

- ▶ Requérir des États membres qu'ils implémentent l'intégration de l'égalité par rapport aux domaines couverts par la Directive dans toutes les planifications, l'élaboration de politiques et le développement de programmes. Cette intégration de l'égalité devrait inclure les motifs du sexe, de la race, de l'âge, de la religion, de l'orientation sexuelle et du handicap. Cette disposition pourrait compléter la disposition relative à l'intégration d'une perspective sexospécifique incluse dans la Directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes portant sur l'emploi et la formation professionnelle. Cette disposition devrait assurer l'établissement et le suivi de critères élevés pour cette intégration de l'égalité.
- ▶ Requérir des fournisseurs de service que leur approche de l'égalité soit systématique et bien planifiée. Cette disposition pourrait également compléter la disposition relative à l'intégration de l'égalité des sexes incluse dans la Directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes portant sur l'emploi et la formation professionnelle.

## 5. Aménagements pour la diversité

La Directive devrait également garantir que les fournisseurs de services apportent une réponse adéquate et appropriée à la diversité. Ce problème a été abordé dans la Directive-cadre sur l'emploi par rapport au motif du handicap et une demande a été faite aux employeurs de prendre les mesures appropriées permettant d'assurer l'accès à l'emploi et la possibilité de promotion professionnelle. La nouvelle Directive requiert une approche similaire de la diversité – non seulement par rapport au motif du handicap, mais vis-à-vis de tous les motifs couverts. La nouvelle Directive devrait :

- ▶ Requérir des fournisseurs de services qu'ils effectuent des adaptations et qu'ils fournissent des équipements ou des traitements spéciaux permettant aux membres de groupes minoritaires victimes d'inégalités d'accéder aux services proposés et d'en tirer profit. Ceci devrait être obligatoire sauf si la charge qui en résulte pour le fournisseur de services est disproportionnée.

Ce droit personnel fondé sur l'individu est un outil utile et efficace pour faire face à la diversité. La diversité des motifs discriminatoires entraîne des implications pratiques pour la façon dont les biens et les services sont fournis. Le fait de ne pas tenir compte de ces implications pratiques peut mener et a déjà conduit à la non-accessibilité de tels biens et services pour les membres des groupes confrontés à ces motifs. Le droit personnel fondé sur l'individu permet d'assurer que chacune de ces implications pratiques soit abordée et que n'importe quelle exclusion soit évitée.

## 6. Action positive

La nouvelle Directive devrait inclure un nombre minimal d'exemptions. Elle devrait suivre à cet égard l'approche de la Directive « Race ». Il devrait toutefois y avoir une exemption d'action positive pour faire face aux séquelles d'une discrimination antérieure et pour répondre aux besoins spécifiques des groupes victimes d'inégalités. La nouvelle Directive devrait :

- ▶ Permettre une action positive visant à réaliser dans la pratique une égalité totale par rapport à chacun des motifs couverts.
- ▶ Requérir une action positive pour faire face aux déséquilibres considérables qui existent dans les domaines couverts par la Directive pour les groupes victimes d'inégalités.

## 7. Discrimination multiple

La nouvelle Directive doit être en mesure de faire face à la situation et au vécu des groupes et des individus situés à l'intersection des motifs couverts. La Directive devrait refléter la réalité comme quoi les gens disposent de différentes identités et qu'ils peuvent donc faire l'objet d'une discrimination multiple. Dans sa définition de la discrimination, la nouvelle Directive devrait inclure une interdiction explicite de la discrimination multiple définie comme une discrimination fondée sur plus d'un des motifs couverts. La Directive devrait aussi garantir que cette disposition s'inscrive dans la Directive « Race » et dans la Directive-cadre de l'emploi.

Une autre option qui mérite d'être considérée serait d'introduire une définition innovatrice de la discrimination dans la nouvelle Directive. Celle-ci répondrait aux critères établis dans l'Article 21 de la Charte des droits fondamentaux. Ces critères incluent l'adoption d'une définition unifiée inclusive de la discrimination qui comprend tous les éléments de la discrimination, qui est axée sur la cause et les effets de la discrimination et qui ne s'appuie plus sur un comparateur. Cette nouvelle définition devrait également inclure la notion de la dignité et une compréhension de la discrimination comme étant une violation et une diminution de la dignité d'une personne. Ceci permettrait aussi de se libérer de l'appui d'un comparateur et de s'axer ultérieurement sur les critères en vigueur pour la fourniture de services.

## 8. Implémentation

Les organismes de promotion de l'égalité contribuent d'une manière essentielle à l'implémentation effective de la législation sur l'égalité. Cette contribution inclut la communication d'informations liées aux droits et un service de conseils juridiques et de représentation pour les personnes victimes de discrimination, l'intervention dans certains cas à titre d'*amicus curiae*, le maintien de la législation sur l'égalité à l'étude et l'identification de son élaboration ultérieure, le soutien et l'établissement de critères d'intégration de l'égalité et de mesures spécifiques d'action positive, le soutien et l'établissement de critères de bonne pratique dans le cadre de la promotion de l'égalité, la lutte contre la discrimination et la prise en compte de la diversité dans le secteur de l'emploi et dans la fourniture de biens et de services, la

conduite de recherches et d'enquêtes et la stimulation d'une prise de conscience et d'une reconnaissance plus vaste de la diversité et de l'égalité.

La nouvelle Directive devrait requérir des États membres qu'ils mettent en place des organismes de promotion de l'égalité pour mener à bien toutes ces fonctions dans les domaines couverts par la Directive. Elle devrait en plus garantir que les organismes de promotion de l'égalité soient habilités à exécuter ces fonctions dans le contexte de la Directive-cadre de l'emploi et de la Directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes couvrant les domaines situés en dehors du marché du travail. La cohérence, l'implémentation effective, ainsi que l'approche intégrée et stratégique pourraient ainsi lutter efficacement contre la discrimination et promouvoir l'égalité au niveau des États membres.

La Directive devrait également requérir des États membres qu'ils répondent aux critères d'indépendance et d'efficacité conformément à la manière dont ils ont fondé ces organismes de promotion de l'égalité. Ces critères pourraient être établis et maintenus à l'étude par la Commission européenne.

## Nouvelles initiatives au-delà de la législation

Cette initiative législative devrait être accompagnée d'une série d'initiatives ultérieures visant à prévenir et à combattre la discrimination rencontrée en dehors du marché du travail et fondée sur les motifs du sexe, de la race, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle et de la religion. Ces nouvelles initiatives devraient donner la priorité au développement ultérieur de différents éléments constituant le cadre stratégique pour l'action relative à l'égalité qui est décrite ci-dessus.

Ces nouvelles initiatives devraient inclure :

- ▶ L'intégration de l'égalité dans tous les plans, les politiques et les programmes développés au niveau de l'Union européenne. Cela devrait inclure l'élaboration d'une méthodologie et des matériaux de soutien, l'acquisition des compétences et des connaissances nécessaires et l'identification des responsabilités permettant d'assurer l'implémentation effective de l'intégration de l'égalité. Cela devrait être développé ultérieurement en cohérence avec les méthodologies pour l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes et s'inscrire effectivement dans la stratégie d'intégration d'une perspective sexospécifique.
- ▶ Le développement d'une pratique d'implémentation au niveau des États membres des plans d'action relatifs à l'égalité. Cela pourrait reproduire et accompagner le processus de la méthode ouverte de coordination développée par rapport à l'inclusion sociale, à la protection sociale et aux retraites. Des directives communes et convenues relatives à ces plans d'action pour l'égalité devraient être développées au niveau de l'Union européenne et un système d'évaluation par les pairs devrait être mis en place afin d'accompagner la préparation et l'implémentation de ces plans d'action pour l'égalité.
- ▶ La coordination d'une approche visant la collecte et l'analyse de données relatives à l'égalité dans toute l'Union européenne. Des données qualitatives devraient être recueillies là où des données quantitatives ne sont pas disponibles ou appropriées. Ces données devraient couvrir les six motifs de l'âge, du handicap, du sexe, de la race, de la religion et de l'orientation sexuelle et elles devraient mettre l'accent sur les groupes à identité multiple là où ces motifs s'entrecroisent. Cette collecte de données devrait se faire d'une manière respectueuse des sensibilités particulières existantes par rapport au recueil de données relatives à certains motifs de discrimination et reflétant les différentes cultures par rapport au recueil de données dans les États membres.
- ▶ Le développement d'une série d'initiatives visant la création et l'analyse de nouvelles compréhensions de l'identité, de l'expérience et de la situation des groupes situés aux intersections des six motifs, ainsi que la stimulation et le

soutien de nouvelles réponses aux besoins particuliers de ces groupes. Il serait utile de commencer le travail par la mise sous les projecteurs de la situation des femmes plus âgées et des femmes handicapées.

► L'instauration d'une étude de faisabilité pour examiner l'inclusion d'autres motifs de discrimination dans les directives relatives à l'égalité de traitement. Ce travail pourrait être basé sur l'intégration de la Charte des droits fondamentaux dans les Traités de l'UE. Il pourrait se concentrer particulièrement sur le statut socio-économique – un motif qui permettrait d'établir un lien précieux avec les stratégies d'inclusion sociale menées par l'Union européenne.

► Le développement d'autres initiatives relatives au problème du stéréotypage et à son impact sur l'égalité par rapport à l'ensemble des motifs de discrimination. Ces initiatives devraient élaborer et continuer le travail que la Commission européenne a déjà développé dans ce domaine, plus particulièrement par rapport au motif du sexe.

Equinet | rue Royale 138 | 1000 Bruxelles | Belgique  
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org

Au-delà du Marché du Travail : Nouvelles Initiatives de Prévention et de Lutte contre  
les Discriminations  
Un Avis Equinet | janvier 2008

ISBN 978-92-95067-10-3