

Intégration de
l'égalité :
Une perspective
des organismes
de promotion de l'égalité

Opinions Equinet 2005-2006
par le Groupe de travail 4 d'Equinet chargé de l'élaboration de politiques

"Intégration de l'égalité : Une perspective des Organismes de promotion de l'égalité", est publié par Equinet, le Réseau européen des Organismes de promotion de l'égalité

Equinet repose sur le projet "Vers la mise en œuvre uniformisée et dynamique de la législation européenne relative à la non-discrimination : le rôle des organismes spécialisés", qui est soutenu par le Programme d'action de la Communauté européenne pour la lutte contre la discrimination (2001-2006).

Les partenaires d'Equinet sont les suivants : Organisme National pour la promotion de l'égalité, Autriche | Centre pour l'égalité des changes et la lutte contre le racisme, Belgique | Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Belgique | Commission pour la protection contre la discrimination, Bulgarie | Bureau du Commissaire pour l'administration, Chypre | Institut danois des Droits de l'Homme, Danemark | Commissaire pour l'égalité des sexes, Estonie | Bureau du Ministre de la Justice, Estonie | Haute autorité contre la discrimination et pour l'égalité, France | Commission pour l'égalité raciale, Grande-Bretagne | Commission pour la défense des droits des personnes handicapées, Grande-Bretagne | Commission pour l'égalité des chances, Grande-Bretagne | Médiateur grec, Grèce | Autorité pour l'égalité de traitement, Hongrie | Bureau du commissaire parlementaire pour les droits des minorités nationales et ethniques, Hongrie | Autorité pour l'égalité, Irlande | Bureau national contre la discrimination raciale, 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 en Irlande du Nord, Irlande du Nord | Médiateur pour l'égalité et la non-discrimination, Norvège | Commission pour l'égalité et la lutte contre la discrimination raciale/Haut Commissaire à l'immigration et aux minorités ethniques, Portugal | Conseil national pour la lutte contre la discrimination, Roumanie | Centre national pour les Droits de l'Homme, Slovaquie | Bureau pour l'égalité des chances, Slovénie | Médiateur contre la discrimination ethnique, Suède | MPG, partenaire international

De plus amples renseignements sont disponibles sur les sites Internet suivants : www.equineteurope.com et www.migpolgroup.com

Les opinions formulées dans la présente publication ne sont pas nécessairement partagées par tous les partenaires du projet.

Production :
Secrétariat Equinet
MPG - Rue Belliard 205 boîte 1
1040 Bruxelles - Belgique

ISBN : 2-930399-36-8

© Equinet 2007

La reproduction est autorisée si la source est précisée.

Table des matières

- 5 Préface
- 7 Intégration de l'égalité
Octobre 2006
- 17 Le premier Sommet européen de haut
niveau sur l'égalité
Février 2006
- 23 Evaluation de la Méthode ouverte de
coordination afin de préparer la
rationalisation dans le domaine de la
protection sociale
Juin 2005

Préface

La présente publication réunit les trois documents qui ont constitué la base du dialogue politique qu'Equinet tente de mener avec les institutions européennes. Les documents ont été préparés par Equinet et formulent des opinions sur les principales initiatives politiques. Ils se focalisent sur :

- ▶ l'évaluation de la Méthode ouverte de coordination afin de préparer la rationalisation dans le domaine de la protection sociale (juin 2005),
- ▶ le premier Sommet européen de haut niveau sur l'égalité (février 2006),
- ▶ l'intégration de l'égalité (octobre 2006).

Equinet désigne le réseau européen des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité. Ces derniers sont des organismes indépendants créés sur la base de statuts dans les Etats membres et ayant pour objectif de faciliter la mise en œuvre effective de la législation relative à l'égalité.

Ces organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité peuvent conférer une perspective particulière et nécessaire à l'élaboration politique. Cette perspective repose sur leur mandat, expertise et expérience particuliers au niveau de l'Etat membre dans le cadre de la mise en œuvre de la législation relative à l'égalité.

La préoccupation principale qui alimente chacune de ces trois opinions est la focalisation sur l'intégration de l'égalité. Equinet définit l'intégration de l'égalité comme l'intégration d'une focalisation sur l'égalité, la non-discrimination et la diversité en termes d'âge, de handicap, de sexe, de race, de religion et d'orientation sexuelle.

- ▶ dans toutes les législations, politiques et programmes conçus et développés à tous les niveaux et à tous les stades du processus de conception,
- ▶ dans les politiques, procédures et pratiques de toutes les institutions impliquées dans la conception et la mise à disposition de politiques et de programmes du secteur public.

Equinet considère que l'intégration de l'égalité représente un processus politique important devant accompagner la mise en œuvre effective de la législation sur l'égalité. Equinet estime également que l'intégration de l'égalité peut uniquement être facilitée si elle est imposée par la législation sur l'égalité et par les règlements et lignes directrices qui régissent les principaux processus politiques.

Ces opinions ont été formulées par un groupe de travail d'Equinet. Ce groupe a été créé pour implémenter l'objectif d'Equinet visant à soutenir l'émergence d'un dialogue entre les institutions de l'Union européenne et les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité afin de contribuer à l'inclusion d'une focalisation effective sur l'égalité dans les politiques et programmes européens. Les membres et le Conseil d'Equinet ont participé à la finalisation de ces opinions.

Nous espérons que la publication de ces opinions permettra de définir la contribution que les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité doivent apporter à

l'élaboration politique au niveau européen et national. Nous espérons ainsi présenter au grand public l'analyse et le raisonnement politique développé par Equinet. Enfin, nous espérons souligner la nécessité de donner la priorité au développement futur de l'intégration de l'égalité.

Niall Crowley
Modérateur du Groupe de travail 4 d'Equinet

Intégration de l'égalité
Octobre 2006

Introduction

Equinet saisit cette occasion pour exprimer à la Commission européenne son opinion sur l'intégration de l'égalité. Cette opinion a été bâtie sur l'expérience et l'expertise des membres d'Equinet en leur qualité d'organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité. Nous espérons que cette opinion façonnera et alimentera le travail de la Commission européenne sur l'intégration de l'égalité. Nous espérons un dialogue continu avec la Commission européenne sur cette matière importante.

"La non-discrimination et l'égalité des chances pour tous – une stratégie cadre" a été publié par la Commission en 2005. Cet ouvrage instaure une "stratégie orientée vers l'avenir pour la promotion de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous au sein de l'UE". Cela souligne l'importance des mesures positives "devant compenser les inégalités de longue date imposées aux groupes de personnes qui, historiquement, n'ont pu bénéficier de l'égalité des chances." Selon cet ouvrage, l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous représente un élément-clé de la stratégie européenne ; en outre, il invite l'UE à s'investir dans le "Développement d'outils de promotion de l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous dans les politiques européennes concernées."

L'UE a baptisé l'année 2007 "l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous". Cette année doit donc être mise à profit pour fournir une opportunité de promouvoir une société plus homogène mettant en valeur des différences dans le cadre des valeurs européennes primordiales telles que l'égalité des sexes. Les objectifs de cette année sont :

- ▶ les droits et la conscience publique sur la législation européenne ;
- ▶ la représentation et la participation des groupes sous-représentés dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la société ;
- ▶ la reconnaissance et la création d'un climat positif dans lequel les différences sont valorisées ;
- ▶ le respect et l'importance de promouvoir de bonnes relations entre les différents groupes de la société.

Ces objectifs fournissent un cadre utile au sein duquel il est possible de promouvoir l'intégration de l'égalité – ou l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous. Cette année nous offre une opportunité unique de rechercher de véritables avancées en termes de mise en œuvre de l'intégration de l'égalité au niveau européen et national. La Commission européenne a pris un engagement important en la matière puisqu'elle a commandité une étude sur "L'évaluation de l'impact de l'intégration de la non-discrimination."

En sa qualité de Réseau européen d'organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité, Equinet est bien placé pour formuler cette opinion sur l'intégration de l'égalité. Equinet a été créé pour :

- ▶ contribuer à la mise en œuvre effective des mandats des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité par le biais de l'échange d'informations et d'expertise sur les stratégies d'application ;
- ▶ construire une expertise sur l'interprétation dynamique de la législation relative à l'égalité de traitement dans l'Union européenne ;

- ▶ soutenir l'émergence d'un dialogue entre les institutions de l'Union européenne et les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité afin de contribuer à l'inclusion d'une focalisation effective sur l'égalité dans les politiques et programmes européens.

Intégration de l'égalité

L'intégration de l'égalité consiste à placer les considérations relatives à l'égalité au cœur du processus de décision. Il s'agit d'un exercice technique. Toutefois, il est essentiel de fixer des objectifs précis en matière d'intégration de l'égalité. La mise en œuvre de l'exercice technique qu'est l'intégration de l'égalité peut trop facilement se convertir elle-même en un objectif.

L'intégration de l'égalité doit être conçue et mise en œuvre afin de matérialiser :

- ▶ un changement culturel parmi les décideurs politiques et les planificateurs de programmes grâce à une prise de conscience et une compréhension accrue de la problématique relative à l'égalité en termes d'âge, de handicap, de sexe, de race, de religion et d'orientation sexuelle;
- ▶ une modification institutionnelle au sein des institutions élaborant et appliquant les politiques et programmes par le biais de nouveaux processus de décision générant de meilleurs résultats des politiques et programmes ;
- ▶ un changement sociétal en termes d'amélioration de la situation et des expériences des groupes confrontés à l'inégalité justifiée par l'âge, le handicap, le sexe, la race, la religion et l'orientation sexuelle, dans des politiques et programmes qui ont la capacité de générer des avantages pour ces groupes.

En gardant ces objectifs à l'esprit, l'intégration de l'égalité inclut l'intégration d'une focalisation sur l'égalité, la non-discrimination et la diversité en termes d'âge, de handicap, de sexe, de race, de religion et d'orientation sexuelle

- ▶ dans toutes les législations, politiques et tous les programmes conçus et développés à tous les niveaux et à tous les stades du processus de conception ;
- ▶ dans les politiques, procédures et pratiques de toutes les institutions impliquées dans la conception et la mise à disposition de politiques et de programmes du secteur public.

L'intégration de l'égalité devrait être intégrée dans une stratégie double dans le cadre de laquelle elle sera soutenue par des politiques et programmes ciblant spécifiquement les ressources humaines et financières des groupes confrontés à l'inégalité en raison de l'âge, d'un handicap, du sexe, de la race, de la religion et de l'orientation sexuelle.

Principes de l'intégration de l'égalité

Plusieurs principes devraient guider le développement et la mise en œuvre de l'intégration de l'égalité.

L'intégration de l'égalité devrait être :

- ▶ guidée par une ambition partagée d'égalité recouvrant un caractère holistique dans la recherche de l'égalité dans :
 - l'accès aux ressources,
 - l'accès à la représentation et au processus de décision,
 - l'accès à la reconnaissance, au statut et à l'identité,
 - l'accès au respect et aux relations de confiance, de soins et de solidarité ;
- ▶ basée sur des preuves récoltées dans le cadre du regroupement de données quantitatives et qualitatives pertinentes et relatives à l'identité, l'expérience et la situation de chacun des groupes confrontés à l'inégalité. Durant cette collecte de données, il sera essentiel de respecter les sensibilités particulières en rapport avec la réunion de données sur certains des groupes et de refléter les différentes cultures dans le cadre de la collecte de données réalisée dans les Etats membres.
- ▶ soutenue par :
 - le développement d'outils facilitant l'intégration,
 - la préparation des données, réalisée en respectant les sensibilités susmentionnées, regroupant les données existantes pertinentes pour les décideurs politiques,
 - l'accès des décideurs politiques à l'expertise sur les problèmes d'égalité et les techniques d'intégration,
 - la mise à disposition des ressources humaines et financières nécessaires à la mise en œuvre de l'intégration de l'égalité,
 - l'accès des décideurs politiques à la formation sur les problèmes d'égalité et les techniques d'intégration,
 - le leadership aux niveaux politiques et administratifs communiquant effectivement la nécessité et d'importance de l'intégration de l'égalité ;
- ▶ intégrée dans le développement législatif existant, le processus décisionnel et les processus décisionnels au sein des institutions ;
- ▶ anticipative en étant appliquée au stade de la conception de la législation, des politiques et des programmes quand il est encore possible de modifier l'orientation et le contenu de la politique ou du programme, si cela s'avère nécessaire ;
- ▶ participative en incluant les organisations représentatives des personnes confrontées à l'inégalité dans le développement législatif, l'élaboration des décisions et les processus de décision. Cette participation est un élément-clé de l'intégration de l'égalité puisqu'elle garantit que les organisations représentant les personnes confrontées à l'inégalité peuvent communiquer leurs points de vue, leurs analyses et connaissances de l'intégration de l'égalité. Il est primordial que les organisations soient soutenues afin de garantir qu'elles disposent de la

capacité et des ressources leur permettant de participer d'une manière effective ;

- ▶ contrôlée par le biais de la mesure et du rapport sur des résultats tangibles du processus d'intégration de l'égalité de sorte que les avantages de l'égalité et les bénéfices commerciaux puissent être constatés et partagés par tous.

Mettre en œuvre l'intégration de l'égalité

L'intégration de l'égalité au niveau institutionnel est une condition sine qua non à l'intégration de l'égalité, réalisée par une institution, dans les politiques et programmes. L'intégration de l'égalité au niveau institutionnel englobe l'intégration d'une focalisation sur l'égalité dans les politiques internes, les procédures et pratiques de cette institution relatives à l'emploi, à la planification et à l'élaboration politique ainsi qu'à la prestation de services. L'intégration de l'égalité au niveau institutionnel signifie garantir la compétence d'égalité de cette institution.

La compétence d'égalité exige de l'institution :

- ▶ qu'elle respecte un planning et soit systématique dans son approche de l'égalité en mettant en œuvre :
 - des politiques d'égalité disposant des engagements en matière d'égalité,
 - une formation sur l'égalité et la diversité destinée à l'ensemble du personnel afin qu'il développe des compétences et des connaissances lui permettant de mettre en œuvre des politiques d'égalité,
 - un plan d'action sur l'égalité expliquant les objectifs de l'institution en termes d'égalité relative à l'âge, au handicap, au sexe, à la race, à la religion et à l'orientation sexuelle.
- ▶ qu'elle se focalise sur l'égalité dans le cadre de sa gouvernance en assurant que le processus décisionnel
 - soit fondé sur des preuves recueillies dans le cadre de la collecte de données, réunies dans le respect des sensibilités susvisées, sur l'âge, le handicap, le sexe, la race, la religion et l'orientation sexuelle,
 - soit participatif en impliquant les organisations représentant les personnes confrontées à l'inégalité,
 - soit évalué en termes d'impact sur les groupes confrontés à l'inégalité.

L'intégration de l'égalité dans la législation, les politiques et programmes ferait donc partie intégrante de la pratique et de l'ethos des institutions compétentes en matière d'égalité. Les éléments-clés suivants peuvent être identifiés dans une intégration effective de l'égalité dans les politiques et programmes :

- ▶ la collecte et l'analyse de données sur les groupes confrontés à l'inégalité et pertinentes pour la politique ou le programme étudié. Ces données pourraient couvrir les six éléments que sont l'âge, le handicap, le sexe, la race, la religion et l'orientation sexuelle et devraient intégrer une focalisation sur la discrimination multiple et sur les points d'intersection de ces éléments. Cette collecte de données

devrait être exécutée dans le respect des sensibilités particulières dans le cadre de la réunion de données sur certains des groupes et devrait refléter les différentes cultures dans le cadre de la collecte de données réalisée dans les Etats membres.

- ▶ l'évaluation de l'impact vraisemblable de la législation, de la politique ou du programme sur les personnes confrontées à l'inégalité en se basant sur les éléments de l'âge, du handicap, du sexe, de la race, de la religion et de l'orientation sexuelle.

L'impact est évalué par le biais de l'étude de la capacité d'une législation, d'une politique ou d'un programme à tenir compte des implications pratiques de la diversité et à être pertinent et avantageux pour le groupe confronté à l'inégalité. La diversité est définie comme incluant :

- l'identité du groupe, ses valeurs, son mode de communication et son point de vue sur la société,
 - l'expérience du groupe, la nature de sa relation avec la société, entendue au sens large du terme,
 - la situation du groupe et son statut économique, scolaire, sanitaire et en matière de logement.
- ▶ la participation des organisations représentatives des groupes confrontés à l'inégalité dans le processus d'intégration de l'égalité. Cette participation est nécessaire dans l'examen de la qualité des données collectées, dans l'évaluation de l'impact et dans l'identification de toute modification à la législation, la politique ou au programme résultant de ce processus.
 - ▶ le contrôle de la pratique institutionnelle et/ou la mise en œuvre de la législation, des politiques et des programmes afin d'évaluer leur impact sur l'égalité considérée en termes d'âge, de handicap, de sexe, de race, de religion et d'orientation sexuelle.

Obstacles à l'intégration de l'égalité

L'intégration de l'égalité est un nouveau processus. Il a été développé inégalement dans les Etats membres. Ce développement inégal diffère depuis les obligations positives visées dans la législation relative à l'égalité imposant aux autorités publiques de tenir dûment compte de l'égalité dans l'exercice de leurs fonctions, aux initiatives volontaires dans l'intégration de l'égalité soutenues par des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité, et à l'absence de toute forme d'intégration de l'égalité.

Cette expérience met en lumière quelques obstacles au développement égal et fructueux de l'intégration de l'égalité. Ces obstacles sont notamment :

- ▶ une absence de volonté politique et de leadership et une ambition partagée pour l'égalité,
- ▶ une absence de capacité administrative permettant de mettre en œuvre l'intégration de l'égalité dans les organismes du secteur public,
- ▶ l'absence de ressources humaines et financières nécessaires à la mise en œuvre de l'intégration de l'égalité,

- ▶ l'absence, dans la législation sur l'égalité, de toute base légale permettant de réclamer l'intégration de l'égalité et la couverture limitée de ladite législation quand elle est restreinte à l'emploi,
- ▶ le manque de ressources matérielles ou d'une formation effective mise à la disposition des personnes mettant en œuvre l'intégration de l'égalité,
- ▶ le manque de compréhension des avantages et de l'analyse de rentabilité de l'intégration de l'égalité,
- ▶ les limites des ressources et de la capacité des organisations non gouvernementales à s'engager dans le processus d'intégration de l'égalité,
- ▶ l'absence d'une approche détaillée de l'intégration de l'égalité recouvrant tous les éléments visés par la législation relative à l'égalité, à savoir l'âge, le handicap, le sexe, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

Il est essentiel que toute stratégie ayant pour objet de mettre en œuvre l'intégration de l'égalité puisse surmonter ces obstacles au niveau européen et national.

Organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité et l'intégration de l'égalité

Les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité ont largement servi les intérêts de l'intégration de l'égalité dans plusieurs Etats membres et ce, dans le cadre de leur mandat les invitant à lutter contre la discrimination et à œuvrer pour l'égalité.

Ils ont notamment :

- ▶ fourni un leadership pour et promu la pratique de l'intégration de l'égalité au niveau institutionnel. Ils ont encouragé l'élaboration d'une législation, d'un processus décisionnel et d'un programme et ont démontré et diffusé les avantages de l'intégration de l'égalité ;
- ▶ développé des ressources pour et conseillé les institutions afin qu'elles deviennent compétentes en matière d'égalité. Ils ont également partagé les bonnes pratiques avec les institutions qui mettent en œuvre l'intégration de l'égalité ;
- ▶ rapproché les organisations représentatives des groupes confrontés à l'inégalité et ont soutenu leur engagement dans l'intégration de l'égalité ;
- ▶ généré des données et œuvré pour la collecte de données nécessaires à l'intégration de l'égalité en tenant compte des sensibilités susmentionnées ;
- ▶ établi et contrôlé les normes inhérentes à l'intégration de l'égalité ;
- ▶ rapporté aux gouvernements nationaux et à la Commission européenne sur les progrès enregistrés par l'intégration de l'égalité et dans les domaines d'amélioration inhérents à l'intégration de l'égalité.

Commission européenne et intégration de l'égalité

Dans "La non-discrimination et l'égalité des chances pour tous – une stratégie cadre", la Commission européenne présente, à juste titre, l'intégration de l'égalité comme une priorité politique. L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous constitue une rampe de lancement de choix permettant de développer et de mettre en œuvre une stratégie pour l'intégration de l'égalité. Le premier Sommet annuel de haut niveau sur l'égalité pourrait lancer utilement ce processus.

La stratégie pour l'intégration de l'égalité devrait viser un double objectif :

- ▶ l'intégration de l'égalité, les institutions européennes et le développement législatif européen, le développement du processus de décision et du programme ;
- ▶ stimuler et soutenir l'intégration de l'égalité au niveau national.

En termes d'intégration de l'égalité au niveau européen, la Commission européenne devrait :

- 1 établir des bonnes pratiques actuelles dans l'intégration de l'égalité au sein de l'UE et d'autres juridictions et développer une norme pour le processus de l'intégration de l'égalité ;
- 2 dispenser une formation et développer des ressources pour les officiels assumant une responsabilité dans le développement législatif, du processus de décision et du programme afin d'implémenter cette norme inhérente à l'intégration de l'égalité au niveau européen ;
- 3 créer une infrastructure institutionnelle devant contrôler l'application de cette norme et fournir une assistance technique si nécessaire ;
- 4 élaborer des procédures visant à impliquer les organisations représentatives des groupes confrontés à l'inégalité dans le processus d'intégration de l'égalité au niveau européen ;
- 5 créer une structure consultative se composant des Etats membres et des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité afin de supporter le développement et la mise en œuvre d'une stratégie pour l'intégration de l'égalité ;
- 6 élaborer et implémenter un programme de développement de la compétence d'égalité destiné à toutes les institutions européennes.

En termes de stimulation et de support de l'intégration de l'égalité au niveau de l'Etat membre, la Commission européenne devrait :

- 1 bâtir un processus de dialogue et de débat pour partager les opinions et les bonnes pratiques sur l'intégration de l'égalité dans les Etats membres ;
- 2 préparer et publier une communication sur l'intégration de l'égalité ;
- 3 développer des ressources permettant de stimuler et de soutenir l'intégration de l'égalité au niveau de l'Etat membres en se basant sur les bonnes pratiques développées au niveau de l'UE et dans les Etats membres qui mettent en œuvre les initiatives d'intégration de l'égalité;

- 4 soutenir le développement de la capacité relative à l'intégration de l'égalité au niveau de l'Etat membre et ce, par le biais des Fonds Structurels et du "PROGRESS Fund" ;
- 5 introduire des exigences relatives à l'intégration de l'égalité par le biais de règlements inhérents au Fonds structurel, de lignes directrices applicables à la Méthode ouverte de coordination sur la protection sociale, la santé et les retraites et de lignes directrices sur la préparation des programmes de réforme nationale;
- 6 créer une base légale, et les exigences y afférentes, relative à l'intégration de l'égalité par le biais des Directives relatives à l'égalité de traitement.

Le premier Sommet européen annuel
de haut niveau sur l'égalité
Février 2006

Introduction

Equinet désigne le réseau européen des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité. En vertu de leurs statuts, les partenaires d'Equinet sont des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité possédant une base légale et un mandat leur permettant d'assister les personnes victimes de discrimination, de formuler un avis indépendant et de mener des études indépendantes.

La principale mission d'Equinet est d'encourager la contribution des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité à la promotion de l'égalité et à la lutte contre la discrimination. Il essaie d'exécuter cette mission :

- ▶ en étudiant et développant les concepts d'égalité utilisés dans la législation européenne et nationale relative à la non-discrimination,
- ▶ en soutenant le développement de stratégies et pratiques effectives de mise en œuvre par des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité,
- ▶ en exprimant et communiquant au niveau européen des opinions sur les problèmes relatifs à la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination et basés sur l'expérience des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité,
- ▶ en stimulant et facilitant le renforcement des capacités des personnes oeuvrant dans les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité,
- ▶ en développant et actualisant une ressource d'informations pertinentes,
- ▶ en créant des opportunités de création de réseau pour les personnes actives au sein des organismes de promotion de l'égalité.

La stratégie cadre de la Commission européenne sur la "Non-discrimination et l'égalité des chances pour tous" inclut l'engagement, pris par la Commission, d'organiser un "Sommet annuel de haut niveau sur l'égalité". Ce sommet rassemblerait des Ministres, les dirigeants des organismes nationaux de promotion de l'égalité, les présidents d'ONG européennes, les partenaires sociaux européens et les représentants des organisations internationales. Ce sommet doit être organisé pour la première fois au début de l'année 2007 et coïncidera avec le lancement de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous.

Le présent Equinet Opinion a pour objet de communiquer une opinion des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité sur l'organisation et l'ordre du jour de ce sommet sur l'égalité.

Un Sommet sur l'égalité

La proposition de la Commission d'organiser un Sommet annuel de haut niveau sur l'égalité a été chaudement accueillie. Elle offre une opportunité :

- ▶ d'attirer l'attention d'acteurs de haut niveau sur les problèmes inhérents à l'égalité et à la discrimination,

- ▶ de parvenir à un consensus sur des stratégies et priorités dans la lutte contre la discrimination et dans la promotion de l'égalité,
- ▶ de soutenir la mise en œuvre intégrale et effective de la stratégie cadre européenne sur la Non-discrimination et l'égalité des chances pour tous,
- ▶ d'encourager de nouvelles initiatives au niveau de l'Etat membres afin de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination.

La participation proposée des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité au sommet a été appréciée à sa juste valeur. Ces organismes peuvent apporter un témoignage particulier et nécessaire dont il conviendra de tenir compte dans les travaux du sommet en raison de leur mandat particulier, de leur expertise et leurs expériences au sein des Etats membres. Dès lors, il est essentiel que les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité soient activement impliqués dans la définition du programme du sommet, dans la formulation des perspectives durant les travaux du sommet et dans le support du suivi des actions convenues lors du sommet.

Objectifs du Sommet pour 2007

La stratégie cadre européenne sur la Non-discrimination et l'égalité des chances pour tous, offre un contexte approprié pour le sommet annuel sur l'égalité. Le principal objectif du sommet devrait donc être de supporter et de faire progresser une mise en œuvre intégrale et effective de la stratégie cadre.

Dans ce cadre, le sommet devrait :

- ▶ inviter tous les participants à "modeler" les priorités identifiées dans la stratégie, à faciliter l'implémentation des initiatives identifiées dans la stratégie et à poursuivre l'analyse de ladite stratégie de telle sorte à la faire évoluer encore, si nécessaire,
- ▶ instaurer un dialogue sur les éléments prioritaires au sein de la stratégie et sur la manière dont ils peuvent les mettre effectivement en œuvre au sein de l'UE et de l'Etat membre,
- ▶ encourager l'action et l'initiative à prendre, en vertu des travaux du sommet et ce, durant une période arrivant à échéance lors du prochain sommet annuel.

Agenda du Sommet de 2007

Le Sommet doit être stratégique et spécialisé. Etre stratégique signifie considérer une perspective à long terme et se focaliser sur une contribution au développement d'interventions devant être mises en œuvre durant cette perspective à long terme. Etre spécialisé signifie considérer une perspective plus immédiate et se focaliser sur une contribution aux initiatives en cours.

L'intégration de l'égalité devrait être le sujet stratégique du Sommet :

La stratégie cadre souligne qu'une législation seule peut difficilement s'attaquer aux modèles complexes et enracinés de l'inégalité à laquelle certains groupes sont confrontés. La stratégie ouvre une voie importante grâce à l'engagement de

développer des outils visant à promouvoir l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous dans les politiques européennes pertinentes.

Le Sommet ne doit pas nécessairement être limité au programme de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Le Sommet est un processus individuel et distinct qui est initié dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Comme tel, il devrait suivre son propre agenda. Toutefois, la focalisation sur l'intégration de l'égalité peut reposer et refléter les quatre principaux objectifs prioritaires de l'année. L'intégration de l'égalité :

- ▶ contribue aux *droits* étant donné qu'elle devrait garantir des politiques et des programmes n'instaurant aucune discrimination, tenant compte de la diversité et encourageant pro-activement l'égalité,
- ▶ est un élément-clé de la *reconnaissance* en garantissant l'élaboration et le développement de politiques et de programmes tenant compte des implications pratiques de la diversité,
- ▶ nécessite une *représentation* étant donné que l'intégration de l'égalité devrait inclure la participation des organisations représentatives des intérêts des personnes victimes de l'inégalité,
- ▶ susciter le *respect* étant donné que l'intégration de l'égalité reflète une valorisation de la diversité et garantit des politiques et programmes contribuant au respect des différents groupes et communautés.

Vu l'importance de cet engagement et vu la complexité inhérente à la concrétisation de sa mise en œuvre effective, les travaux du Sommet sur l'égalité pourraient apporter une contribution indéniable à l'initiation et à la mise en œuvre de l'intégration de l'égalité. Le cœur du débat mené lors du Sommet devrait donc porter sur :

- ▶ l'expérience accumulée au niveau de l'Etat membre sur l'intégration de l'égalité intégrant tous les éléments visés à l'article 13 ;
- ▶ l'apprentissage de l'intégration de l'égalité sur la base du développement, de la mise en œuvre et de l'application d'une approche intégrant les rapports sociaux entre les sexes au niveau de l'UE ;
- ▶ des stratégies permettant de développer une approche d'intégration de l'égalité dans un nombre réduit de domaines politiques-clés au niveau européen, tels la coordination ouverte de la protection sociale et des politiques d'inclusion et les lignes directrices intégrées pour la croissance et les emplois;
- ▶ des actions garantissant que l'intégration de l'égalité puisse accéder aux données sur l'égalité dans les domaines politiques concernés et qu'elle soit dûment liée à et renforcée par une action positive développée dans ces domaines politiques ;
- ▶ ce qui doit être réalisé actuellement afin d'initier l'approche de l'intégration de l'égalité au niveau européen et de l'Etat membre.

Le Sommet devrait se focaliser sur la législation relative à l'égalité :

La stratégie cadre met en lumière des problèmes relatifs à la transposition des Directives européennes et à la mise en œuvre effective de la protection légale contre

la discrimination. La stratégie souligne des besoins relatifs à la poursuite du développement du cadre légal actuel et s'engage dans une étude relative à la pertinence et la faisabilité de nouvelles mesures éventuelles pouvant compléter le cadre légal actuel.

La focalisation sur la législation relative à l'égalité permettrait également de refléter le lien utile avec les objectifs de l'année européenne. La législation représente l'élément central de toute focalisation sur les *droits*. Elle encourage ensuite le *respect* de la différence et la *reconnaissance* des implications pratiques de la différence.

Vu la nature essentielle de la législation pour la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination et vu le débat actuel sur l'adéquation de cette législation et sur le défi inhérent à sa mise en œuvre effective, les travaux du Sommet sur l'égalité pourraient apporter une contribution indéniable dans la recherche d'un consensus sur les étapes ultérieures dans ce domaine. Cet aspect du débat mené lors du Sommet devrait donc porter sur :

- ▶ les progrès enregistrés dans l'étude de faisabilité et dans les résultats de cette dernière ;
- ▶ le rôle et les besoins des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité dans la mise en œuvre effective de la législation.
- ▶ les leçons tirées de la mise en œuvre de la législation actuelle aux fins du développement ultérieure de cette législation et des concepts légaux qui l'étaient.

Enfin, il est essentiel, en termes de focalisation du Sommet, de reconnaître qu'il coïncidera avec le lancement de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Cela ne signifie pas que le Sommet devrait simplement répéter les thèmes de l'année. La focalisation du Sommet doit être plus large que la stratégie cadre de l'UE. Toutefois, le Sommet devrait apporter une contribution particulière en participant au succès de cette année et en garantissant des retombées à long terme de cette année. Un autre aspect du débat mené lors du Sommet devrait donc porter sur :

- ▶ la nature des retombées à long terme qui devraient être garanties par cette année au niveau de l'Etat membre et de l'UE.

Structure du Sommet de 2007

Le Sommet sur l'égalité devrait tenter d'être :

- ▶ participatif, en écoutant les opinions des différentes parties intéressées et présentes.

Les apports formels au Sommet devraient être stratégiques et devraient être élaborés afin d'encourager le dialogue entre les différents types d'organisations représentées, entre l'UE et les Etats membres, entre le secteur légal et le secteur des ONG. Le secteur des ONG peut apporter une contribution particulière en évoquant et expliquant les opinions et intérêts des groupes confrontés à l'inégalité en raison de leur sexe, handicap, race, religion, orientation sexuelle ou âge.

Le dialogue devrait constituer le cadre idéal permettant d'entendre les voix des différents intérêts présents plutôt que de chercher à structurer toutes les contributions par le biais d'apports formels.

Le dialogue devrait être orienté de telle sorte que les conclusions tirées puissent faire l'objet d'un consensus.

- ▶ déterminant en définissant l'action et l'initiative à poursuivre en vertu du Sommet.

Une session de conclusion du Sommet devrait regrouper les conclusions du Sommet et les convertir :

- en initiatives pratiques qui seront prioritaires au sein de l'UE et des Etats membres afin de promouvoir l'égalité et la lutte contre la discrimination,
- en sujets de dialogue permanent entre l'UE et les différents participants tels les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité ou les Ministres des Etats membres ou encore, au sein du dialogue social ou civil au niveau de l'UE.
- en données ambitieuses en créant et soutenant un leadership pour l'égalité au niveau de l'UE et des Etats membres.
- Le haut niveau du Sommet est un élément-clé dont il convient de prendre conscience et sur lequel il est impératif de se reposer. Il doit inclure la présence de hauts dignitaires de la Commission, en termes de personnages essentiels dans une large palette de domaines politiques pouvant faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre de l'intégration de l'égalité.
- Un leadership pour l'égalité devrait être créé à la suite d'un consensus dégagé lors du Sommet. La mise en réseau, la communication d'informations, la recherche d'un consensus et la négociation devraient avoir pour objet de stimuler et de soutenir ce leadership. Des actions de suivi devraient être définies et mises en œuvre en la matière.

Conclusion

Equinet saisit cette opportunité pour formuler une opinion sur le prochain Sommet inaugural sur l'égalité. Le Sommet peut apporter une contribution substantielle à la poursuite de la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination au sein de l'UE.

Equinet espère que cette opinion pourra servir de base à un dialogue permanent avec la Commission sur le Sommet, la préparation du Sommet et le suivi des actions convenues lors du Sommet. Nous espérons un Sommet fructueux et sommes disposés à apporter la contribution nécessaire à un tel succès.

Evaluation de la Méthode ouverte de
coordination afin de préparer la
rationalisation dans le domaine
de la protection sociale
Juin 2005

Introduction

Equinet saisit cette opportunité pour formuler une opinion, à l'intention de la Commission européenne, sur l'évaluation actuellement réalisée de la Méthode ouverte de coordination dans le domaine des retraites et de l'inclusion sociale. Cette opinion permettra, nous l'espérons, d'étayer et de contribuer à la prise de décision relative à la création d'un processus totalement rationalisé dans ce domaine et ce, sur la base d'un ensemble cohérent d'objectifs communs.

Equinet est le Réseau européen des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité. Il regroupe des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité provenant des pays suivants : Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède. Les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité sont des institutions légales établies dans les Etats membres afin de garantir la mise en œuvre effective de la législation relative à l'égalité et à la non-discrimination.

Equinet a pour objectif :

- 1 de contribuer à la mise en œuvre effective des mandats des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité par le biais de l'échange d'informations et d'expertise sur les stratégies d'application.
- 2 de constituer une expertise sur l'interprétation dynamique de la législation relative à l'égalité de traitement dans l'Union européenne.
- 3 de soutenir l'émergence d'un dialogue entre les institutions de l'Union européenne et les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité afin de contribuer à l'inclusion d'une focalisation effective sur l'égalité dans les politiques et programmes européens.

Les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité disposent de mandats incluant une focalisation sur tous les aspects visés par les Directives européennes relatives à l'égalité de traitement, à savoir, le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion et l'orientation sexuelle. Les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité remplissent un grand nombre de fonctions différentes dans la mise en œuvre de la législation relative à l'égalité et à la non-discrimination. Parmi ces fonctions, on peut citer la communication d'informations sur la législation, l'assistance juridique aux individus introduisant une plainte pour discrimination en vertu de la législation, l'exécution d'études et d'investigations sur les problèmes d'inégalité et de discrimination, la réalisation de recherches sur ces problèmes, le soutien du développement et de l'application des bonnes pratiques en matière d'égalité et les rôles dans la mise en œuvre des obligations légales imposées aux organismes afin d'encourager pro-activement l'égalité. Les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité sont impliqués dans la lutte contre la discrimination, dans la promotion de l'égalité sur le lieu de travail et dans la fourniture de biens et services. Ces vastes mandats offrent aux organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité l'opportunité d'occuper une position unique et précieuse leur permettant de contribuer à l'élaboration politique.

Egalité

La présente opinion a pour objet de soutenir et d'intensifier la focalisation sur l'égalité dans la Méthode ouverte de coordination dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale. Cette focalisation sur l'égalité doit englober les six motifs visés dans les Directives européennes sur l'égalité de traitement. La méthode ouverte de coordination doit tout particulièrement s'attacher à améliorer la situation, à accroître l'expérience et à affirmer l'identité des femmes, des personnes noires et des minorités ethniques, des personnes pratiquant des religions différentes, des personnes plus âgées et des jeunes, des homosexuels, des lesbiennes et bisexuels, des transsexuels et des personnes handicapées.

L'objectif de l'égalité doit être clairement défini dans les objectifs communs poursuivis par la méthode ouverte de coordination dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale. La méthode ouverte de coordination devrait garantir que les politiques, programmes et pratiques menés dans ces domaines au niveau national se caractérisent par :

- ▶ une non-discrimination avec l'action initiée pour prévenir la discrimination et l'émergence d'inégalités,
- ▶ une valorisation de la différence et de la diversité avec les actions menées afin de procéder à des adaptations des différentes identités, expériences et situations de groupes actuellement confrontés à l'inégalité et la discrimination,
- ▶ l'égalité avec des actions menées (y compris une action positive autorisée par la législation sur l'égalité) afin de changer les inégalités auxquelles ces groupes sont confrontés.

L'objectif de l'égalité exige que la méthode ouverte de coordination englobe et soutienne une stratégie double d'intégration et de ciblage. Les politiques et programmes généraux dans le domaine des retraites et de l'inclusion sociale doivent pouvoir inclure et bénéficier aux groupes confrontés à l'inégalité. Des politiques et programmes spécifiques sont également nécessaires. Ils doivent cibler les groupes confrontés à l'inégalité et introduire un changement dans cette inégalité.

En poursuivant l'objectif de l'égalité, la méthode ouverte de coordination devrait contribuer à un nouvel accès :

- ▶ aux *ressources* incluant l'emploi, les revenus l'éducation, la santé et le logement,
- ▶ *au processus décisionnel* incluant la participation au développement et à la mise en œuvre des politiques et de programmes dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale,
- ▶ *au statut et à la représentation de la diversité* de telle sorte que des stéréotypes négatifs et des hypothèses erronées n'alimentent pas l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes et de telle sorte que les politiques et programmes tiennent compte des implications pratiques de cette diversité,
- ▶ *aux relations de confiance, de respect et de solidarité* dans l'interaction entre les décideurs politiques, les responsables de la mise

en œuvre des programmes et les membres des groupes confrontés à l'inégalité.

La méthode ouverte de coordination

La méthode ouverte de coordination dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale peut déjà présenter une référence inhérente à la contribution à l'objet de l'égalité. Cette contribution a été faite par le biais du processus de la méthode ouverte de coordination, des lignes directrices spécifiques et méthodes de travail appliquées dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale.

Le processus de la méthode ouverte de coordination a été important :

- ▶ en réussissant à inciter les décideurs politiques des Etats membres à accorder une attention prioritaire aux problèmes des retraites et de l'inclusion sociale,
- ▶ en encourageant une démocratisation du processus de planification, de décision et de développement de programme en stimulant la participation de tous les protagonistes concernés, y compris les organisations non gouvernementales,
- ▶ en intensifiant une meilleure coordination et collaboration entre les différentes agences des Etats membres remplissant une fonction importante dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale,
- ▶ en contribuant au nouveau mode de réflexion relatif à la prise de décision et au développement de programmes dans les Etats membres par le biais de processus de révision par les pairs et de préparation de rapports communs autorisant un apprentissage mutuel des différentes approches élaborées par les Etats membres,
- ▶ en améliorant une capacité de définition et de mesure des progrès dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale par le biais du développement et de l'application d'indicateurs dans chacun de ces domaines.

Le domaine des retraites peut apporter une contribution significative à l'égalité et ce, en termes de sécurité financière des personnes plus âgées. Ces dernières composent un groupe diversifié d'hommes et de femmes, de personnes noires et de personnes issues d'une minorité ethnique, d'homosexuels, de lesbiennes et de bisexuels, de transsexuels, de personnes pratiquant des religions différentes et de personnes handicapées. Chacun de ces sous-groupes lance des défis particuliers en raison de leurs situations, expériences et identités différentes. Une politique effective de retraite nécessite donc une large focalisation sur l'égalité si elle souhaite garantir la sécurité financière de toutes les personnes plus âgées.

Les lignes directrices actuelles inhérentes à la méthode ouverte de coordination dans le domaine des retraites, incluent une focalisation importante sur l'égalité. Elles soulignent l'importance de l'adéquation des retraites de telle sorte que les personnes plus âgées ne sont pas exposées au risque de la pauvreté. Elles tentent de garantir que le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est respecté dans la modernisation des systèmes de retraite. Les méthodes de travail exposées renvoient à la nécessité de consulter les protagonistes concernés.

Le domaine de l'inclusion sociale peut substantiellement contribuer à l'égalité. La discrimination réduit l'accès au marché du travail et aux biens et services. Elle renforce l'inégalité, la pauvreté et l'exclusion. Un manque d'adaptation et de prise en compte de la diversité des groupes confrontés à l'inégalité restreint la capacité des politiques et des programmes à générer des avantages pour ces groupes et contribue à l'inégalité, la pauvreté et l'exclusion. Les groupes se composant de femmes, de personnes âgées, de personnes issues de minorités ethniques et de personnes handicapées ont, tous, été identifiés comme étant particulièrement exposés à la pauvreté. D'autres groupes exposés au risque de la pauvreté sont diversifiés et incluent les hommes et les femmes, les personnes âgées, les jeunes, les personnes noires et les personnes issues de minorités ethniques, les transsexuels, les homosexuels, les lesbiennes et les bisexuels, les personnes handicapées et les personnes pratiquant des religions différentes. Une politique effective d'inclusion politique nécessite donc une focalisation importante sur l'égalité si elle veut effectivement régulariser la situation de toutes les personnes souffrant de l'exclusion sociale.

Les lignes directrices actuelles inhérentes à la méthode ouverte de coordination dans le domaine de l'inclusion sociale incluent une focalisation importante sur l'égalité. Elles font une référence spécifique aux hommes et aux femmes, aux personnes handicapées et aux immigrants. Elles ciblent une large palette de domaines politiques, incluant l'emploi, le logement, les soins de santé et l'éducation, dans lesquels l'inégalité et la discrimination sont des problèmes. Les méthodes de travail requièrent une intégration des rapports sociaux entre les sexes dans toutes les actions ayant pour objet d'atteindre les objectifs en tenant compte du point de vue des hommes et des femmes dans l'identification des défis, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et mesures, la sélection des indicateurs et objectifs et l'implication des protagonistes. Une référence est également faite à la mobilisation de tous les protagonistes et inclut le dialogue avec les organisations non gouvernementales.

Il pourrait être important qu'un nouveau processus rationalisé et que des objectifs communs dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale maintiennent la focalisation sur l'égalité dans les lignes directrices actuelles. Il sera également important de poursuivre l'évolution de cette focalisation sur l'égalité dans un nouveau processus rationalisé.

Cette poursuite de l'évolution devrait refléter :

- ▶ une approche "multi-aspects" de l'égalité abordant d'une même manière les motifs que sont le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion et l'orientation sexuelle,
- ▶ une stratégie double d'intégration d'une focalisation sur ces aspects dans les dispositions générales et d'intégration des dispositions spécifiques à ces aspects dans la méthode ouverte de coordination,
- ▶ une palette ambitieuse d'objectifs d'égalité avec une capacité de concrétiser un nouvel accès aux ressources, au processus décisionnel, au statut et à la représentation de la diversité, aux relations de confiance, au respect et à la solidarité des groupes confrontés à l'inégalité générée par ces éléments.

Cela exigera une nouvelle évolution dans les méthodes actuelles de travail et dans les objectifs dans le cadre d'une méthode ouverte de coordination rationalisée.

Quand les indicateurs et la collecte de données seront ciblés dans le cadre de cette évolution, il sera essentiel de respecter les sensibilités particulières relatives à la collecte de données sur certains des groupes et de refléter les différentes cultures dans le cadre de la collecte de données réalisée dans les Etats membres.

Méthodes de travail

Le processus rationalisé de la méthode ouverte de coordination dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale devrait exiger les méthodes de travail suivantes :

- ▶ Les plans préparés par les Etats membres devraient faire l'objet d'une intégration de l'égalité. L'intégration de l'égalité devrait être exigée dans toutes les actions ayant pour objet de concrétiser des objectifs communs fixés pour le processus. L'intégration de l'égalité devrait tenir compte du point de vue des groupes confrontés à l'inégalité générée par des motifs tels le sexe, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion et le handicap, dans l'identification des défis, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et mesures, la sélection des indicateurs et des objectifs et l'implication des protagonistes.
- ▶ La Commission européenne devrait élaborer un programme d'action ayant pour objet de soutenir l'intégration de l'égalité au niveau des Etats membres. Ce programme devrait inclure le développement de méthodologies pour l'intégration de l'égalité, la constitution d'une capacité parmi les dirigeants dans les Etats membres à appliquer l'intégration de l'égalité et à édicter des normes d'intégration de l'égalité.
- ▶ Les indicateurs inhérents aux objectifs communs devraient, si possible et si nécessaire, être individualisés pour chaque motif (sexe, handicap, religion, âge, race et orientation sexuelle). Un indicateur spécifique à l'égalité devrait être élaboré dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale. Si nécessaire et si possible, la collecte et l'analyse des données devraient être exigées pour les groupes confrontés à l'inégalité. Des données qualitatives devraient être collectées si les données quantitatives ne sont pas disponibles ou appropriées.
- ▶ Le processus de révision par les pairs, inhérent à la méthode ouverte de coordination, devrait inclure une focalisation sur les méthodologies d'intégration de l'égalité et sur les pratiques encourageant l'égalité dans les domaines des retraites et de l'inclusion sociale.
- ▶ Le rapport commun sur la méthode ouverte de coordination devrait inclure une analyse de l'impact sur l'égalité et ce, pour les groupes confrontés à l'inégalité générée par des motifs tels le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion ou la race.
- ▶ La préparation des plans d'action des Etats membres devrait inclure des opportunités de participation des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité et d'organisations non gouvernementales exprimant les intérêts des groupes confrontés à l'inégalité.

Objectifs communs

L'intégration de l'égalité devrait garantir que tous les objectifs fixés pour le processus rationalisé de la méthode ouverte de coordination soient intégrés et poursuivis de façon à encourager l'égalité dans les domaines tels que le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion et l'orientation sexuelle. Les objectifs communs devraient orienter les politiques et mesures des Etats membres sur :

- ▶ l'adéquation des retraites destinées aux groupes actuellement confrontés à l'inégalité,
- ▶ l'adéquation des revenus des groupes actuellement confrontés à l'inégalité,
- ▶ l'égalité totale, dans la pratique, dans les dispositions relatives à l'emploi et au marché du travail,
- ▶ l'accès à, la participation à et les résultats de l'enseignement scolaire, des soins de santé et
- ▶ des mises à disposition d'un logement aux groupes confrontés à l'inégalité.

Un objectif spécifique en matière d'égalité devrait être fixé comme un des objectifs communs du processus rationalisé. Il devrait cibler l'élaboration, dans les Etats membres, de politiques et de mesures visant :

- ▶ à garantir l'indépendance économique et la sécurité financière des femmes, des personnes handicapées, des personnes âgées, des personnes noires et des personnes issues de minorités ethniques,
- ▶ à éradiquer les inégalités générées par le sexe, l'âge, le handicap, la race, la religion et l'orientation sexuelle dans la pauvreté mesurée,
- ▶ à soutenir et à renforcer l'infrastructure ayant pour objet de promouvoir l'égalité et la lutte contre la discrimination. Cette infrastructure se compose de la législation, des organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité, de l'intégration de l'égalité et des mesures ciblant les groupes confrontés à l'inégalité.

Conclusion

Equinet attend avec impatience une réponse positive à la formulation de la présente opinion. Si des informations supplémentaires s'avèrent nécessaires ou si des idées formulées dans la présente opinion doivent encore être développées, Equinet sera disponible et disposé à répondre à toute demande formulée par la Commission.