

Promotion de l'égalité

Un aperçu des pratiques des organismes nationaux de lutte contre les discriminations

Un Rapport Equinet
Septembre 2008

Promotion de l'égalité - Un aperçu des pratiques des organismes nationaux de lutte contre les discriminations est publié par Equinet, le Réseau européen des organismes de lutte contre les discriminations.

Membres d'Equinet : Médiateur pour l'Égalité de Traitement, **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 Médiateur, **Croatie** | Bureau du Commissionnaire à l'Administration, **Chypre** | 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** | Bureau du Médiateur, **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 les Discriminations raciales, **Italie** | Bureau du Médiateur, **Lettonie** | Médiateur pour l'Égalité des Chances, **Lituanie** | Centre pour l'Égalité de Traitement, **Grand Duché de Luxembourg** | Commission nationale pour la Promotion de l'Égalité, **Malte** | Commission pour l'Égalité de Traitement, **Pays-Bas** | Commission pour l'Égalité d'Irlande du Nord, **Irlande du Nord** | Médiateur pour l'Égalité et l'Anti-Discrimination, **Norvège** | Commission pour la Citoyenneté et l'Égalité des Genres, **Portugal** | Conseil national de Lutte contre les Discriminations, **Roumanie** | Centre national pour les Droits de l'Homme, **Slovaquie** | Conseil pour la Promotion de l'Égalité de Traitement de toutes les Personnes sans Discrimination fondée sur des motifs d'origine ethnique ou raciale, **Espagne** | Médiateur pour l'Égalité, **Suède**

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

ISBN 978-92-95067-16-5
© Equinet 2008

La reproduction est autorisée, moyennant mention de la source.

Cette publication est soutenue par le Programme communautaire européen pour l'Emploi et la Solidarité sociale – PROGRESS (2007-2013). La Décision n° 1672/2006 établissant un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale – PROGRESS a été adoptée par le Parlement européen et le Conseil le 24 octobre 2006 et publiée au Journal officiel du 15 novembre 2006. Son objectif général est de 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 de contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

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.

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, les pays AELE-EEE, la Croatie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine, les pays candidats à l'UE et la Serbie.

Pour de plus amples informations, consultez :
http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.htm

Cette publication a été préparée par le Groupe de Travail d'Equinet sur la Promotion de l'Égalité. Les opinions qui y sont formulées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion ni de la Commission européenne ni de chaque membre d'Equinet. La Commission européenne et Equinet ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans la présente publication.

 Equinet
European network
of equality bodies



For Diversity



Against Discrimination

Table des matières

Préface

p 5

Introduction

p 7

Chapitre 1

La promotion de l'égalité en tant que compétence spécifique | p 9

Chapitre 2

La promotion de l'égalité dans la loi | p 13

Chapitre 3

La responsabilité de la promotion de l'égalité | p 18

Chapitre 4

La promotion de l'égalité dans la pratique : types et niveaux d'action | p 20

Sensibilisation et communication | p 20

Coopération avec les partenaires | p 24

Formation | p 32

Les ressources pour les acteurs clés ou comment mettre en pratique l'égalité : outils, guides méthodologiques et bonnes pratiques | p 35

Devoirs positifs | p 37

Statistiques, études et recherches | p 40

Action locale | p 47

Conclusions et recommandations

p 49

Annexe I

Information résumée sur les organismes nationaux de lutte contre les discriminations inclus dans l'étude | p 51

Annexe II

Sites Web des organismes nationaux de lutte contre les discriminations | p 56

Préface

Ce rapport a été préparé par Equinet, le Réseau européen des Organismes de lutte contre les discriminations, établi en vue de stimuler la coopération et les échanges entre les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité, au sein de l'Union européenne et au delà.

Durant ses premières années d'existence, Equinet a principalement mené des activités liées aux questions juridiques. Les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité jouent en effet un rôle primordial dans la mise en œuvre de la législation anti-discrimination et dans l'assistance aux victimes de discrimination. Dans ce contexte, l'un des principaux objectifs d'Equinet était et demeure, celui d'aider les organismes de lutte contre les discriminations à remplir leur mandat en s'appuyant sur l'échange d'expertise juridique et de stratégies de mise en œuvre du droit dans le cadre d'un réseau durable offrant un accès privilégié à une base de données alimentée par chacun des organismes .

Il y a deux ans, nous avons pensé qu'il serait utile d'entreprendre un exercice parallèle permettant de partager des expériences liées au rôle préventif des organismes de lutte contre les discriminations. Ce volet non-juridique de leur action vise à prévenir la discrimination et à promouvoir une réelle égalité de traitement.

Le Groupe de Travail d'Equinet pour la Promotion de l'Égalité a donc été créé en 2006 afin de permettre aux membres d'Equinet de partager leur expertise, stratégies et outils visant à promouvoir l'égalité de traitement et à prévenir les comportements discriminatoires.

Ce rapport a pour objectif de donner un aperçu des activités des organismes nationaux de lutte contre les discriminations dans le domaine de la promotion de l'égalité.

Au nom du Groupe de Travail pour la Promotion de l'Égalité, nous tenons à remercier toutes celles et ceux qui ont contribué au présent rapport et plus particulièrement les membres du groupe de travail, ainsi que le conseil d'administration et le secrétariat d'Equinet pour leur temps, leur soutien, leurs connaissances et leur expérience qui ont enrichi ce travail. Nous aimerions également exprimer notre gratitude à Karolina Krzystek qui nous a aidés à finaliser ce rapport.

Néphèli Yatropoulos-Mantzari et Martin Clément

Modérateurs – Groupe de Travail d'Equinet sur la Promotion de l'Égalité

Ont collaboré à la rédaction de ce rapport :

Membres du Groupe de Travail d'Equinet pour la Promotion de l'Égalité :

Néphèli Yatropoulos-Mantzari , Martin Clement (*Modérateurs*)

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (France)

Cornelia Amon-Konrath

Médiateur pour l'Égalité de Traitement (Autriche)

Arnfinn J. Andersen

Médiateur pour l'Égalité et l'Anti-Discrimination (Norvège)

Marieke Arnou

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique)

Cordialina Coppola

Bureau national contre les Discriminations raciales (Italie)

Niall Crowley

Autorité pour l'Égalité (Irlande)

Thomas Földes, Beata Duczowa

Centre national pour les Droits de l'Homme (Slovaquie)

Florentino Giglioni

Bureau national contre les Discriminations raciales (Italie)

Sandra Konstatzky

Ministère autrichien de la Santé et des Femmes

Indrė Mackeviciūtė

Médiateur pour l'Égalité des Chances (Lituanie)

Antoinette McKeown

Royaume-Uni, Commission à l'Égalité pour l'Irlande du Nord

Carl Moehl

Agence fédérale de l'Anti-Discrimination (Allemagne)

Rachel Mullen

Autorité pour l'Égalité (Irlande)

Cornelia Pust

Agence fédérale de l'Anti-Discrimination (Allemagne)

Mandana Zarrehparvar

Institut danois pour les Droits de l'Homme (Danemark)

Introduction

Avec l'entrée en vigueur de la Directive relative à l'égalité raciale et de la Directive modifiée sur l'Égalité de Traitement entre Hommes et Femmes¹, il a été demandé aux États membres de l'UE de créer des **organismes de lutte contre les discriminations** liées à la « race » ou à l'origine ethnique d'une part, et d'autre part à la mise-en-œuvre du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Au-delà de la lutte contre les discriminations dans son aspect juridique et du soutien aux victimes de traitements discriminatoires, les traités fondateurs et les directives de l'UE invitent également les États membres à doter leurs organismes de compétences dans le domaine de la **promotion de l'égalité**, le volet préventif et proactif de la politique de lutte contre les discriminations.

Pour la plupart des organismes nationaux de lutte contre les discriminations, parmi lesquels un certain nombre avaient été créés avant les directives de 2000 de l'UE, l'expérience révèle qu'une stratégie exclusivement fondée sur la sanction juridique ne suffit pas à relever le défi de l'égalité réelle de traitement et d'une réduction significative des discriminations. Le travail de sanction et la sensibilisation sont tous deux nécessaires.

Dans certains États membres de l'UE, la loi impose des devoirs positifs aux services publics et à certaines entreprises contractant avec l'Etat. Ces mesures obligatoires se révèlent le plus efficaces dans la lutte contre la discrimination indirecte. Dans ces cas-là, l'organisme national de promotion de l'égalité peut être compétent pour assurer la mise en œuvre et le suivi du respect de ces devoirs positifs par les institutions et entreprises concernés. Dans d'autres pays, l'action positive ne peut s'appuyer que sur des mesures non-contraignantes, dont l'application dépend uniquement du bon vouloir des acteurs.

C'est dans cet état d'esprit qu'un certain nombre d'organismes de lutte contre les discriminations ont prévu d'octroyer des ressources supplémentaires à des actions et outils de promotion de l'égalité. Ce rapport met en lumière les pratiques mises en œuvre par les organismes européens en la matière et a pour objectif de nourrir la réflexion des acteurs sur ce volet de leur pratique.

Nombreux sont donc les organismes de lutte contre les discriminations qui mènent actuellement des actions destinées à promouvoir l'égalité. Étant donné que les directives définissent le rôle de la promotion de l'égalité en termes très généraux, l'ampleur des activités et des compétences peut considérablement varier d'un organisme d'égalité à un autre.

Cette étude a été menée par le Groupe de Travail d'Equinet pour la Promotion de l'Égalité, afin de fournir un aperçu des différentes mesures de promotion de l'égalité des chances, introduites dans les États membres de l'UE par les organismes de lutte contre les discriminations. Les informations rassemblées dans ce rapport ne sont en aucune manière exhaustives.² Il s'agit d'une image synthétique des compétences des organismes d'égalité en la matière. Elles sont destinées à identifier les instruments, les bonnes pratiques et les

¹ La Directive du Conseil 2000/43/CE du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur race ou de leur origine ethnique et la Directive du Conseil 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la Directive du Conseil 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

² Certaines ont été recueillies par le biais des sites Web des organismes nationaux de promotion de l'égalité et d'autres ont été obtenues suite à une demande directement adressée par courriel ou par téléphone aux organismes de promotion de l'égalité. Un premier avant-projet a été envoyé aux différents organismes nationaux de promotion de l'égalité, afin que ces derniers puissent modifier et corriger le document. Un questionnaire a également été fourni en vue d'acquiescer des informations plus détaillées.

stratégies permettant d'impliquer les acteurs-clés de la société dans le respect des normes d'égalité de traitement.

L'objectif principal de cette étude est par conséquent d'offrir aux membres d'Equinet un document de base leur permettant d'identifier des sujets d'intérêt commun ayant une portée stratégique pour eux (sujets parfois théoriques mais qui ont une visée opérationnelle immédiate). Ces questions identifiées feront l'objet d'un travail d'analyse, de recherche et de mise en visibilité.

Certaines questions doivent toutefois être prises en compte pour pouvoir pleinement appréhender la diversité des activités mentionnées dans le présent rapport, telles que : la tâche de promotion de l'égalité est-elle inscrite dans la loi ? Une unité spécifique est-elle chargée de la promotion de l'égalité ? La loi prévoit-elle des mesures d'action positive obligatoires contrôlées par les organismes nationaux de lutte contre les discriminations ? Il faut également tenir compte du fait que le concept et la pratique de la promotion de l'égalité peuvent considérablement varier, les efforts de prévention des discriminations consistant tantôt en des initiatives visant une prise de conscience publique et une meilleure connaissance de la loi anti-discrimination, tantôt en l'organisation de programmes de formation ou encore en la mise en œuvre de devoirs positifs. Le cadre organisationnel des activités de promotion de l'égalité au sein des organismes de lutte contre les discriminations diffère de surcroît d'un pays à l'autre. Les similitudes et les différences entre les organismes européens de promotion de l'égalité seront donc expliquées par le biais d'une présentation des diverses activités que chacun d'entre eux entreprend.

Les résultats de notre analyse se déclinent en quatre parties. Le premier chapitre « *La promotion de l'égalité en tant que compétence spécifique* » traite de différentes approches de la promotion des politiques de l'égalité adoptées par les divers organismes de lutte contre les discriminations. Le deuxième chapitre « *La promotion de l'égalité dans la loi* » donne un aperçu de la position qu'occupe la promotion de l'égalité dans les actes juridiques fondateurs de certains organismes d'égalité particuliers. Le troisième chapitre « *La responsabilité de la promotion de l'égalité* » tente d'identifier, au sein de chaque institution incluse dans l'étude, la répartition des responsabilités et des activités de promotion de l'égalité. Enfin, dans le quatrième chapitre « *La promotion de l'égalité dans la pratique : types et niveaux d'action* » nous présentons et classifions les mesures adoptées par les organismes de lutte contre les discriminations dans les paragraphes thématiques suivants : Sensibilisation et communication ; Coopération avec les parties prenantes ; Formation ; Ressources et acteurs clés ; Devoirs positifs ; Collecte de données ; et Action locale.

Il est essentiel de souligner que le présent rapport n'offre pas une analyse de fond complète des actions positives mises en œuvre par les institutions en question. Notre but a été d'offrir au lecteur un bref aperçu des mesures et des stratégies utilisées dans la pratique afin de réaliser une plus grande égalité de traitement dans les domaines couverts par les systèmes juridiques nationaux.

Les organismes nationaux de lutte contre les discriminations inclus dans cette étude sont : Médiateur pour l'Égalité de Traitement (Autriche), Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique), Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (Belgique), Bureau du Commissaire à l'Administration (Chypre), Institut danois pour les Droits de l'Homme (Danemark), Commissaire pour l'Égalité des Sexes (Estonie), Bureau du Chancelier de Justice (Estonie), Bureau du Médiateur pour les Minorités (Finlande), Haute Autorité indépendante 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), Bureau du Médiateur grec (Grèce), Autorité pour l'Égalité (Irlande), Bureau national contre les Discriminations raciales (Italie), Bureau du Médiateur (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), Conseil national de Lutte contre les Discriminations (Roumanie), Centre national pour les Droits de l'Homme (Slovaquie), Bureau pour l'Égalité des Chances (Slovénie), Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur des motifs d'origine ethnique ou raciale (Espagne), Médiateur contre la Discrimination ethnique (Suède)

Chapitre 1

La promotion de l'égalité en tant que compétence spécifique

Un lien structurel entre les directions des affaires juridiques et les unités de promotion de l'égalité

Historiquement, juridiquement et financièrement, la création de services juridiques précède celle des services ou missions de promotion de l'égalité et les premiers prédominent souvent au sein des organismes nationaux de lutte contre les discriminations. Une brève analyse du point de vue sociologique de telles organisations ferait état des débuts difficiles des services d'action non juridique (et parfois d'une relation antagoniste entre les deux types de services existant au sein des organisations de lutte contre les discriminations).

La partie « promotion de l'égalité » de l'action des organismes de lutte contre les discriminations, **à l'exception des devoirs positifs**, n'est pas définie, encadrée ou prévue de la même façon qu'elle peut l'être pour l'action juridique. Cela apparaît aussi bien dans les directives de l'UE, que dans les législations nationales. Sa légitimité nécessite d'autres fondements que ceux de la loi. La compréhension des discriminations et de ses manifestations dans la société requiert du temps (sa spécificité dépendant des motifs et des domaines, des mécanismes des pratiques discriminatoires, des stratégies des publics concernés). Les outils et les moyens requis pour atteindre des objectifs spécifiques doivent être identifiés et parfois créés ex-nihilo. **La promotion de l'égalité n'en demeure pas moins aussi essentielle pour les stratégies antidiscriminatoires que le traitement des plaintes.**

La planification stratégique de la Promotion de l'égalité peut dans un premier temps se fonder sur les résultats du traitement des plaintes. Les plaintes individuelles révèlent en effet parfois des pratiques discriminatoires « types » ou récurrentes dans un domaine spécifique. Ces plaintes peuvent servir de signal d'alarme dans un domaine particulier, encourageant les organismes de lutte contre les discriminations à mettre en place des politiques de prévention et de sensibilisation, ainsi qu'à développer des programmes visant la promotion de bonnes pratiques dans certains domaines et/ou pour des groupes cibles et des catégories sociales spécifiques.

Les problèmes spécifiques que rencontrent certains groupes peuvent de surcroît être identifiés de façon plus précise par des recherches, des études et des consultations avec les acteurs ou publics concernés. De tels outils sont essentiels pour la mission de promotion de l'égalité. Les questions ainsi identifiées serviront plus tard de point de départ pour la mise en œuvre de dispositifs et de pratiques adaptés à différents secteurs comme, par exemple, ceux des soins de santé, du logement, de l'enseignement, de la formation ou de l'emploi.

Dans certains pays, lorsque la gestion du traitement des plaintes au sein des organismes nationaux de lutte contre les discriminations s'est avérée plus difficile au fil du temps, il est devenu nécessaire de transmettre la majeure partie de ces plaintes à d'autres organisations en mesure d'accompagner les plaignants tout au long de la procédure juridique (par exemple, les bureaux locaux des organismes de lutte contre les discriminations ou d'autres organisations partiellement financées par eux). Dès lors, les plaintes qui seront traitées par l'organisme seront soigneusement sélectionnées. L'objectif principal, au-delà de la volonté de développer une jurisprudence dans des domaines particuliers, est de mettre l'accent sur ces aspects de la discrimination qui sont à cet instant prioritaires dans les stratégies de promotion de l'égalité et des campagnes de sensibilisation. Il y aura donc un lien voulu entre les questions traitées d'un point de vue juridique et la mise en œuvre des politiques de prévention et de sensibilisation, afin d'assurer la complémentarité et de renforcer l'impact global de l'action des organismes de lutte contre les discriminations.

Une compétence qui n'est pas, dans un contexte national, la prérogative des organismes nationaux de lutte contre les discriminations.

Il est essentiel de souligner ici que le présent rapport ne cherche pas à définir le cadre juridique de l'action positive dans les États membres de l'UE. Ce travail a déjà été effectué dans un document publié en 2007 par la Commission européenne, en collaboration avec le réseau européen des experts juridiques.³

Dans bon nombre de pays, la législation prévoit des mesures positives visant les groupes risquant d'être victimes d'une discrimination fondée sur des motifs interdits par la loi. Plusieurs pays ont introduit des mesures, comme la « discrimination positive » ou des systèmes de quota à l'égard des personnes handicapées, ou des femmes, pour encourager leur recrutement, ou pour assurer la défense des droits des minorités, etc.

Dans certains États membres, la promotion de l'égalité est confiée en partie ou entièrement à un ministère ou une autre institution. Il peut également arriver qu'une agence distincte soit chargée de financer les projets consacrés à la sensibilisation. C'est pourquoi les organismes de lutte contre les discriminations sont tenus de clarifier leur rôle et de décrire la portée et l'ampleur de leurs activités et compétences par rapport à celles des autres institutions. La valeur ajoutée des organismes de lutte contre les discriminations réside dans le fait qu'ils se spécialisent dans les problématiques liées à la discrimination, tant dans leur travail juridique que dans leur travail « proactif » (ce qui n'est pas le cas des autres institutions, pour qui la discrimination n'est qu'une problématique parmi tant d'autres).

En dehors de l'Autorité pour l'Égalité, il y a en **Irlande** la Commission pour les Droits de l'Homme et l'Autorité nationale des personnes handicapées. La Commission dispose d'une vaste compétence pour promouvoir et protéger les droits de l'homme comme définis à la fois dans la Constitution irlandaise et dans les accords internationaux auxquels l'Irlande est partie. La Commission doit surveiller l'application de la loi et sa mise en pratique au sein de l'État quant à la protection des droits de l'homme. Pour ce qui est de l'Autorité nationale des personnes handicapées (NDA), l'institution a été créée suite à une loi datant de 1999, en tant qu'organe consultatif du gouvernement. Son travail consiste principalement à conseiller le gouvernement sur les difficultés que rencontrent les personnes handicapées.

En **Italie**, en dehors du Bureau national pour la promotion de l'égalité de traitement et contre les discriminations raciales (UNAR), le Département ministériel pour l'Égalité des Chances dispose aussi d'un Bureau pour la Parité et l'Égalité des Chances. Ses fonctions incluent la coordination de projets de recherche sur l'égalité des chances. Une Commission pour l'Égalité des Chances contrôle également la mise en œuvre des politiques relatives à l'égalité des chances dans plusieurs domaines de la vie politique, économique et sociale.

À **Chypre**, le Bureau du Médiateur est le seul organisme national de promotion de l'égalité. Il existe toutefois de nombreuses organisations sans but lucratif qui travaillent dans la lutte contre la discrimination. En ce qui concerne les institutions publiques, certains ministères clés désignent des agents en charge des questions liées à la discrimination (cf. au sein du ministère de la Justice et de l'Ordre public, autorité nationale responsable de la campagne informative de l'UE sur l'anti-discrimination et la diversité, ou le point de contact pour la mise en œuvre du programme PROGRESS).

En **Bulgarie**, la Commission pour la Protection contre les Discriminations est le seul organisme national pour la promotion de l'égalité établi conformément aux exigences des Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. Il y a toutefois d'autres institutions publiques en Bulgarie qui s'occupent des questions d'égalité. Elles relèvent directement du gouvernement et sont subordonnées au Conseil du Ministère du travail

³ De Vos, M. (2007) *Au-delà de l'égalité formelle. L'action positive au titre des Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE*, Rapport de la Commission européenne, Bruxelles

et des politiques sociales qui est un partenaire engagé dans les initiatives de promotion de l'égalité. Au ministère, la Direction pour la Politique démographique et l'Égalité des Chances participe à l'élaboration d'une politique d'État relative à l'égalité des chances et à la non-discrimination. Le Conseil national pour les questions ethniques et démographiques auprès du Conseil des ministres est également engagé dans la lutte contre les discriminations. Il est principalement responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de l'État relative à la lutte contre les discriminations fondée sur le critère de l'origine ethnique dans le cadre des politiques démographiques. Le Conseil national pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes est un organe consultatif auprès du Conseil des ministres qui élabore et met en œuvre une politique nationale relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Il rend des avis sur les propositions législatives et alimente le travail de l'État et des acteurs non étatiques dans le domaine de la discrimination fondée sur le motif du sexe. L'Agence pour les personnes handicapées est une unité administrative au sein du ministère du Travail et des Politiques sociales qui recueille et conserve des données sur les personnes handicapées et qui soutient les initiatives destinées à faciliter l'entrepreneuriat et l'intégration sociale des personnes handicapées.

En **Estonie**, un comité interministériel pour la promotion de l'égalité des sexes a élaboré un plan national de développement visant à améliorer l'égalité des sexes qui sera mis en œuvre à la fin de l'année 2008. Ce plan d'action prévoit une répartition des tâches entre différents ministères sur des questions aussi diverses que la ségrégation sexuelle horizontale et verticale sur les marchés du travail et de l'éducation, un travail sur les stéréotypes dans les manuels scolaires, la lutte contre les violences envers les femmes, etc... La formation et la sensibilisation demeurent toutefois prioritaires. Plusieurs projets de plus grande envergure sont en cours de lancement sur : le renforcement du rôle des femmes dans les processus décisionnels économiques, le rôle des médias de masse dans l'établissement des relations de pouvoir, la formation des fonctionnaires nationaux par rapport à l'intégration de l'égalité des sexes dans les plans d'action ; le développement de méthodologies permettant d'évaluer l'impact de ces mesures sur l'égalité entre les sexes.

L'approche multicritère, comme valeur ajoutée pour la promotion d'initiatives liées à l'égalité

Si les directives communautaires actuelles n'exigent pas des États qu'ils désignent des organismes ayant compétence pour combattre les discriminations fondées sur les critères de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, l'UE encourage toutefois la création de tels organismes. Un certain nombre d'organisations disposent cependant d'une compétence statutaire qui dépasse la mise en œuvre minimale des directives, afin de couvrir tous les motifs de discrimination répertoriés dans les directives relatives à l'égalité et parfois même plus.

Dans plusieurs pays, le critère du sexe n'est pas inclus dans l'approche couvrant l'ensemble des motifs de discrimination. Il est alors traité comme un motif spécifique par des organismes distincts. C'est le cas de la **Finlande**, de la **Roumanie**, de la **Lettonie** et de la **Belgique**.

On remarque également que certains pays de l'UE ont tendance à fusionner les organismes de lutte contre les discriminations existants en une seule institution.

La **Grande-Bretagne** en est le premier exemple. La Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme y reprend en effet les responsabilités des trois précédentes commissions pour l'égalité : la Commission pour l'Égalité raciale, la Commission pour les Droits des Personnes handicapées et la Commission pour l'Égalité des Chances. Elle ajoute en outre à ces compétences le traitement des discriminations fondées sur la religion, l'âge et le handicap.

En **Suède**, les quatre médiateurs contre la discrimination qui traitent respectivement des critères du sexe, de l'origine ethnique et de la religion, du handicap et de l'orientation sexuelle qui travaillaient en parallèle seront réunis. Le gouvernement a par ailleurs créé une Délégation pour les Droits de l'Homme qui sera mise en place d'ici 2010. En outre, une Délégation dédiée à la cause des Roms sera également opérationnelle en 2010.

L'approche multicritère peut constituer un atout, étant donné qu'elle permet de se concentrer sur un domaine d'activité ou sur un acteur spécifique qui peut alors être sensibilisé aux discriminations de façon transversale, quel que soit le critère concerné. Quand il s'agit d'élaborer des politiques d'information, de formation et de sensibilisation dans des secteurs aussi variés que les services publics, l'éducation, le logement privé et public, les agences immobilières, les intermédiaires de l'emploi, les entreprises, etc, il y a une valeur ajoutée réelle à pouvoir aborder dans leur globalité et sans hiérarchisation l'ensemble des critères de discrimination prohibés par la loi nationale.

Une tendance encouragée par les directives de l'UE et le « programme PROGRESS »

Les mesures législatives ne sont pas suffisantes pour lutter efficacement contre les discriminations au sein des sociétés européennes. L'expérience démontre que la législation doit être complétée par des actions concrètes. Dans cette perspective, et à la suite des directives européennes sur l'égalité raciale et sur l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi, le Conseil européen a lancé un programme d'action destiné à ancrer la politique de lutte contre les discriminations dans le quotidien.

Conformément aux orientations d'ordre général données par les directives, le Conseil européen suivi par la Commission a élaboré un programme d'action destiné à renforcer la politique de lutte contre les discriminations à l'échelle européenne. Ce programme, récemment complété et renforcé par le programme PROGRESS⁴, **permet le financement d'actions concrètes de promotion de l'égalité, dont certaines sont coordonnées par des organismes de lutte contre les discriminations (formations, campagnes, séminaires d'information, etc).**

C'est dans ce contexte que l'UE a déclaré l'année 2007 *Année européenne de l'Égalité des Chances pour Tous*. L'initiative avait pour objectif de rendre les citoyens de l'Union européenne conscients de leurs **droits à l'égalité de traitement**. Cette Année a également engendré un vaste débat sur les **avantages de la « diversité »**, à la fois pour les sociétés et pour les individus qui les composent. Notons que la coordination de cette campagne au niveau national a été confiée, dans certains Etats membres, aux organismes de lutte contre les discriminations, notamment en Irlande, en Belgique et en France.

Une campagne intitulée « Pour la Diversité, contre la Discrimination » a été relancée en 2008 dans les 27 États membres de l'UE, afin de sensibiliser l'opinion publique aux questions de discrimination, de faire connaître la législation existante, et de promouvoir les avantages de la diversité. La campagne vise les discriminations fondées sur le critère de la « race » ou de l'origine ethnique dans tous les domaines de la vie (cf. Directive concernant l'Égalité raciale de 2000) et celles fondées sur les critères de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle et de la religion ou des convictions sur le lieu de travail (cf. Directive sur l'Égalité de Traitement en matière d'Emploi, 2000).

⁴ Voir http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.htm

Chapitre 2

La promotion de l'égalité dans la loi

Dans les Directives de l'UE

La Directive relative à l'égalité raciale, la Directive modifiée relative à l'Égalité de Traitement entre Hommes et Femmes et la Directive relative à l'Égalité de Traitement entre Hommes et Femmes dans le domaine des Biens et Services exigent des États membres de désigner un organisme ou des organismes de lutte contre les discriminations.⁵ Ni ces directives, ni la Directive sur l'Égalité de Traitement dans le domaine de l'Emploi, ne sont très précises quant à la promotion de l'égalité ou à la prévention de la discrimination.⁶ Dans certains articles, les États membres sont toutefois invités à prévoir des compétences pour ces organismes pour la prévention des discriminations et l'action positive dans ce domaine :

« Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêchera pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des inconvénients liés à la race ou à l'origine ethnique. »

(Directive relative à l'Égalité raciale, Article 5, Action positive)

« Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques. »

(Directive sur l'Égalité de Traitement en matière de d'Emploi et de Travail, Article 13, 1, Dialogue social)

Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition..

(Directive sur l'Égalité de Traitement en matière de d'Emploi et de Travail, Article 13, 2, Dialogue social)

Dans la loi nationale, permettant la création d'organismes nationaux de lutte contre les discriminations au sein de l'UE

La Commission **britannique** pour l'Égalité et les Droits de l'Homme, la Commission pour l'Égalité pour l'**Irlande du Nord** et le Médiateur **suédois** disposent de **pouvoirs contraignants** qui leur permettent de contrôler la mise en œuvre des devoirs positifs imposés par la loi de leur pays aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. Un devoir positif est une exigence relative à la promotion de l'égalité et de la diversité au sein

⁵ La Directive du Conseil 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur race ou de leur origine ethnique ; la Directive du Conseil 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la Directive du Conseil 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ; la Directive du Conseil 2004/113/CE du 13 décembre 2004 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à, et la fourniture de biens et services.

⁶ La Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et d'activité professionnelle.

d'un organisme ou d'une entreprise, à toutes les étapes du recrutement, de l'avancement etc.... qui concerne aussi bien les employés, que les cadres et les utilisateurs des services. Il s'agit d'une approche proactive qui crée des obligations contraignantes pour les employeurs et les acteurs désignés par la loi, comme l'État ou les organismes publics, quant à la gestion ou à l'intérêt public. L'accent est mis sur l'obtention de résultats et la mise en place de procédures adaptées au sein des organismes. L'évaluation de ces résultats est généralement confiée aux organismes de lutte contre les discriminations. Les Commissions d'**Irlande du Nord** et de **Grande-Bretagne** disposent d'une grande expérience dans le suivi et le contrôle de ces devoirs positifs.⁷

Certains organismes de lutte contre les discriminations, comme celui de l'**Irlande**, ont en outre développé des codes de pratique qui définissent les procédures qui devront être utilisées pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité au sein des institutions, codes homologués par le ministère de la Justice, de l'Égalité et des Réformes législatives.

En dehors de ces mesures d'action positive concrètes et juridiquement encadrées, les concepts plus généraux de la promotion de l'égalité, de l'égalité des chances ou de la diversité sont rarement définis dans les systèmes juridiques nationaux. La « promotion de l'égalité » recouvre des mesures prises pour aller au-delà du simple respect de la loi. Cela permet l'adoption de mesures d'incitation et de sensibilisation visant la prévention des discriminations. Ces mesures proposées sont variées : formation, activités de sensibilisation et prévention, projets de recherches et d'études, consultations avec la société civile, partenariats et conventions, ainsi que des mesures positives ou correctives.

En **Belgique**, l'article 2 de la Loi du 15 février 1993 créant le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme stipule que le Centre a le devoir de « promouvoir l'égalité des chances ».

La Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut **belge** pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a attribué à l'Institut le pouvoir « de rédiger des stratégies et de développer des instruments basés sur une approche intégrée sur la spécificité de genre ».

En avril 2004, le Parlement **estonien** a ratifié une Loi sur l'Égalité entre les Sexes qui vise à réduire la discrimination fondée sur le motif du sexe, et ce, dans tous les domaines de la vie, y compris sur le marché du travail, sur le lieu de travail, dans les secteurs de l'éducation et de la sécurité sociale, ainsi que dans bien d'autres domaines. Conformément à cette Loi, un Commissaire pour l'Égalité des Sexes a été désigné en octobre 2005. Ses principales tâches consistent à veiller à ce que les dispositions stipulées dans la Loi sur l'Égalité entre les Sexes soient respectées et à ce que les mesures visant à améliorer l'égalité entre les sexes soient appliquées.

L'Autorité **irlandaise** pour l'Égalité a été chargée de promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de l'emploi et de la formation professionnelle (Loi sur l'Égalité dans le domaine de l'Emploi, 1998 et Loi sur l'Égalité, 2004), ainsi que dans d'autres domaines couverts par la Loi sur l'Égalité de Statut de 2000 qui couvre la fourniture des biens et services. L'article 39 (b) de la Loi sur l'Égalité dans le domaine de l'Emploi de 1998 stipule ainsi que l'une des fonctions d'ordre général de l'Autorité consiste à « promouvoir l'égalité des chances par rapport aux questions auxquelles cette Loi s'applique ».

En **Grande-Bretagne**, l'article 8 de la Loi sur l'Égalité de 2006 prévoit que la Commission britannique pour l'Égalité et les Droits de l'Homme devra :

- « (a) promouvoir la compréhension de l'importance de l'égalité et de la diversité,
- (b) encourager les bonnes pratiques en matière d'égalité et de diversité,
- (c) promouvoir l'égalité des chances,

⁷ Voir Chapitre 4, section 5 des Devoirs positifs

- (d) promouvoir la sensibilisation et la compréhension des droits en vertu des dispositions relatives à l'égalité,
- (e) imposer les dispositions relatives à l'égalité [...] »

En **France**, l'article 15 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité indépendante de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) stipule que l'institution a le devoir de promouvoir l'égalité: « La haute autorité mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en oeuvre de programmes de formation. Elle conduit et coordonne des travaux d'études et de recherches relevant de sa compétence et suscite et soutient les initiatives de tous organismes publics ou privés en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption d'engagements visant à la promotion de l'égalité. Elle identifie et promeut toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement. Elle peut recommander toute modification législative ou réglementaire. Elle est consultée par le Gouvernement sur tout projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité. Elle peut également être consultée par le Gouvernement sur toute question relative à ces domaines.

En **Lituanie**, l'article 3 de la Loi sur l'Égalité des Chances entre Femmes et Hommes définit les devoirs de l'État, du gouvernement et des institutions administratives quant à la mise en œuvre de l'égalité en droits des femmes et des hommes. Cela inclut une obligation de 1) rédiger et appliquer les programmes et les mesures visant à garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes et 2) de soutenir, de la manière prescrite par les lois, les programmes des organismes publics, des associations et des fondations caritatives qui contribuent à la mise en œuvre de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

L'article 3 de la Loi lituanienne sur l'Égalité de Traitement impose également l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de mesures visant à garantir l'égalité de traitement quels que soient l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine raciale ou ethnique et la religion ou les convictions ; les lois, prévoient également une aide aux programmes de communautés, d'associations et centres religieux, d'autres organisations non gouvernementales, d'agences publiques et de fondations de bienfaisance et de sponsoring, qui contribuent à la mise en œuvre de l'égalité de traitement des personnes, indépendamment de leur âge, leur orientation sexuelle, leur handicap, leur origine raciale ou ethnique, leur religion ou leurs convictions. Conformément à la Loi sur l'Égalité des Droits qui a été adoptée le 19 juin 2008, ce principe d'égalité ne sera pas mis en œuvre pour les établissements scolaires dont les documents constitutifs attestent de leur « philosophie religieuse ».

En **Norvège**, le Médiateur pour l'Égalité et l'Anti-Discrimination a été désigné le 1^{er} janvier 2006. Ses devoirs incluent la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations fondées sur les critères du sexe, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'âge, de la religion, de la langue, de la conviction politique et de l'adhésion à un syndicat. Le Médiateur met en œuvre la loi et promeut l'égalité dans tous les domaines de la société en :

- rendant des délibérations par rapport aux plaintes reçues et en informant sur les droits des personnes ;
- en évaluant les tendances générales et en identifiant et en notifiant les conditions en dérogation avec l'égalité des chances et la non-discrimination ;
- en fournissant des informations, du soutien et des conseils aux organismes publics, privés et sans but lucratif, à des fins de sensibilisation ;
- en fournissant des informations et des conseils aux employeurs pour ce qui est des questions liées à l'action positive ;
- en développant, par le biais de documentation et d'évaluations, une plus grande compréhension des mécanismes qui se cachent derrière les inégalités et les discriminations ;

- en faisant office de plate-forme et de centre d'information pour le grand public, ainsi que de carrefour pour la coopération entre les organisations et les services qui visent également à promouvoir l'égalité et à lutter contre la discrimination.

En **Italie**, l'article 7 du Décret législatif 215/2003 du Conseil des ministres portant création du Bureau national contre les Discriminations raciales (UNAR) inclut, entre autres, les obligations suivantes :

- la promotion de mesures spécifiques – incluant l'action positive – mises en œuvre par des organismes publics ou privés afin d'éviter les situations inégalitaires liées à la « race » ou à l'origine ethnique ;
- la diffusion d'informations concernant les mesures de prévention, de sensibilisation du public et la planification de campagnes d'information et de communication ;
- la conduite d'activités d'étude, de recherche et de formation, ainsi que l'échange d'expériences en collaboration avec des associations et des institutions pertinentes, des unités de recherche spécialisées et des organisations non gouvernementales, afin d'élaborer des directives visant à lutter contre la discrimination.

À **Chypre**, le mandat du Médiateur lui permettant d'agir en tant qu'organisme indépendant pour la promotion de l'égalité a été élargi à la suite de l'entrée en vigueur le 1^{er} mai 2004 de la Loi 42(I)/2004. Cette loi prévoit des actions qui peuvent être entreprises par le Médiateur pour promouvoir l'égalité.

En **Allemagne**, l'article 27 (3) de la Loi générale sur l'Égalité de Traitement requiert de l'Agence fédérale de l'Anti-Discrimination qu'elle adopte et applique des mesures destinées à prévenir la discrimination fondée sur les motifs de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique ou de la « race », du sexe, de l'orientation sexuelle et de la religion ou des convictions.

En **Slovénie**, la loi relative à la mise en œuvre du Principe d'Égalité de Traitement stipule dans l'article 7 que, dans le cadre de leurs compétences, l'Assemblée nationale de la République de Slovénie, le gouvernement de la République de Slovénie, les ministères et autres organes d'État, ainsi que les organismes des communautés locales autogérées doivent garantir les conditions nécessaires à l'égalité de traitement entre les personnes, sans tenir compte de quelque qualité personnelle que ce soit, par le biais de la sensibilisation et du suivi de la situation dans ce domaine d'une part et par des mesures d'ordre normatif et politique d'autre part. Dans le cas de la Slovénie, le rôle du Bureau pour l'Égalité des Chances consiste à fournir des explications et des informations générales concernant la discrimination en soulignant les irrégularités identifiées pendant les audiences et en formulant des recommandations relatives à la manière dont elles devraient être éliminées.

En **Lettonie**, le Médiateur a une obligation juridique de promouvoir l'égalité et d'assurer le contrôle du respect des droits de l'homme.

En **Slovaquie**, le Centre national pour les Droits de l'Homme fonctionne comme une institution nationale pour les droits de l'homme et un organisme de promotion de l'égalité. Le Centre a été mis en place conformément à la Loi du Conseil national de la République slovaque N° 308/1993 Coll. du 1^{er} janvier 1994 portant création du Centre national slovaque pour les Droits de l'Homme.

Les compétences du Centre ont été élargies par la Loi N° 365/2004 relative à l'Égalité de Traitement dans certains domaines et à la Protection contre la Discrimination, qui modifie et qui complète certaines lois (notamment, la Loi Anti-Discrimination) et qui applique la législation européenne sur l'anti-discrimination. Ces compétences ont été ultérieurement élargies par la modification de la Loi relative à l'établissement du Centre. Les compétences actuelles incluant celles qui se rapportent à la promotion de l'égalité sont :

- a) le contrôle, l'évaluation et le respect des droits de l'homme et du principe de l'égalité de traitement ;

- b) la collecte et, à la demande, la fourniture d'informations concernant le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme au sein de la République slovaque ;
- c) la conduite d'enquêtes et de recherches pour rassembler des données relatives aux droits de l'homme ;
- d) la collecte et la diffusion d'informations se rapportant à ce domaine ;
- e) l'organisation d'activités éducatives et la participation à des campagnes informatives visant à accroître la tolérance au sein de la société.

En **Roumanie**, conformément à l'Ordonnance gouvernementale n° 137/2000 sur la prévention et la sanction de toute forme de discrimination, « (1) Le Conseil national de Lutte contre les Discriminations est responsable de l'application et du respect des dispositions de la présente loi dans son champ d'activité, ainsi que de l'harmonisation des dispositions des lois normatives et administratives, qui transgressent le principe de la non-discrimination. (2) Le Conseil est également responsable de la préparation et de l'application des politiques publiques dans le domaine de la non-discrimination. C'est dans cet objectif que le Conseil tiendra des réunions consultatives avec les autorités publiques, les ONG, les syndicats et d'autres entités juridiques dont le but est de protéger les droits de l'homme et qui ont un intérêt légitime à lutter contre la discrimination. »

En **Espagne**, le Décret royal 1262 du 21 septembre 2007 prévoit que le Conseil pour la Promotion de l'Égalité de Traitement et de la Non-Discrimination fondée sur le critère de l'origine raciale ou ethnique doit disposer des compétences suivantes : la conduite d'études et de recherches entièrement autonomes ; la publication de rapports (à sa propre initiative ou à l'initiative de l'administration générale) ; l'adoption de mesures visant à contribuer à l'égalité de traitement ; la formulation d'initiatives et de recommandations concernant les programmes et les plans nationaux liés à la promotion de l'égalité de traitement et à la non-discrimination ; l'information des institutions quant à la promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination ; le lancement d'actions de sensibilisation, d'actions informatives et de programmes de formation, ainsi que l'établissement de partenariats avec des parties prenantes locales, nationales et internationales.

En **Bulgarie**, conformément à la Loi sur la Protection contre les Discriminations et en dehors du travail relatif aux cas de discrimination, la Commission bulgare pour la Protection contre les Discriminations a le droit de mener des recherches indépendantes sur des questions liées à l'égalité, de publier des rapports et de formuler des recommandations relatives à la promotion de l'égalité.

Chapitre 3

La responsabilité de la promotion de l'égalité

Certains organismes nationaux de lutte contre les discriminations ont établi des départements ou unités chargées de la promotion de l'égalité.

En **Belgique**, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dispose d'un service Intégration et d'un service Formation qui mettent en œuvre des activités de promotion de l'égalité.

L'Institut **belge** pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dispose de cellules gender mainstreaming, recherche et communication qui assument ce rôle.

Au **Danemark**, le Département de la Justice et de l'Égalité de Traitement rattaché à l'Institut danois pour les Droits de l'Homme est prioritairement responsable de la promotion de l'égalité de traitement.

En **Irlande**, la Section Développement de l'Autorité pour l'Egalité, ainsi que les Sections Communications et Recherche ont des compétences dans ce domaine.

En **Italie**, c'est le Service des Études, de la Recherche et des Relations institutionnelles du Bureau national contre les Discriminations raciales qui est responsable de ces activités.

En **Grande-Bretagne**, c'est le Département des Communications qui assume ces obligations au nom de la Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme.

En **Suède**, le Médiateur contre la Discrimination ethnique a chargé le Département des Communications de la formation, de l'information et de la coopération avec les partenaires externes. Le Département des Mesures proactives supervise la mise en œuvre des mesures de promotion de l'égalité par les employeurs, les écoles ou les établissements d'enseignement supérieur. Le Département des Questions de Développement est responsable du processus mutuel d'éducation et d'autonomisation impliquant des groupes spécifiques, victimes de racisme, ainsi que de l'octroi de conseils relatifs aux stratégies antidiscriminatoires de certaines agences d'État.

En **France**, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité a instauré une Direction Promotion de l'Égalité.

En **Irlande du Nord**, la Commission pour l'Egalité est composée de cinq départements clés, parmi lesquels la Division pour la Politique et le Développement est chargée de la promotion de l'égalité dans le développement des politiques publiques, par le biais d'activités de recherche et d'évaluation.

En **Allemagne**, les départements des relations publiques et de la recherche de l'Agence fédérale de l'Anti-Discrimination sont chargés de la prévention contre la discrimination.

En **Slovaquie**, les quatre départements du Centre national pour les Droits de l'Homme sont chargés de tâches relatives à la promotion de l'égalité, conformément au Statut du Centre. Le Département de l'éducation, de la formation et des services d'information assume la plus haute responsabilité quant à la promotion de l'égalité. Ce département propose des activités éducatives pour différents groupes cibles. La promotion de l'égalité figure dans les travaux publiés par le Centre. Plus récemment, la modification apportée le 1^{er} avril 2008 à la Loi Anti-Discrimination slovaque a permis d'inclure la promotion de l'égalité dans les recommandations et les rapports concernant le respect du principe de l'égalité de traitement, ainsi que dans les conclusions des enquêtes indépendantes.

En **Roumanie**, le Conseil national de Lutte contre les Discriminations a établi une unité spéciale chargée de la promotion de l'égalité et de la prévention contre les discriminations : la Direction des Programmes et des Relations internationales.

En **Lettonie**, le Bureau du Médiateur dispose d'un Département spécial pour la Prévention de la Discrimination qui supervise non seulement la mise en œuvre et l'application des directives antidiscriminatoires de l'UE, mais aussi d'autres documents internationaux relatifs aux droits de l'homme étayant le principe de la non-discrimination. Le Département de la Prévention contre la Discrimination traite également les questions relatives au principe général de l'égalité (traitement différentiel/égal fondé sur des motifs autres que ceux fournis par le principe de la non-discrimination, tels que la « race », le sexe, le handicap, etc.).

En **Norvège**, c'est le Département de la Documentation et de la Promotion politique du Médiateur pour l'Égalité et l'Anti-Discrimination qui est responsable de la promotion des activités relatives à l'égalité : identifier et indiquer les conditions qui entravent l'égalité des chances et l'égalité de traitement ; contribuer à la sensibilisation et à la promotion de changements d'attitude et de comportement ; fournir des informations, du soutien et des conseils sur le lieu de travail, afin de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination ; fournir des conseils et des recommandations aux employeurs du secteur public et du secteur privé à l'égard de la diversité ethnique sur le lieu de travail ; communiquer ses connaissances, développer de la documentation concernant l'égalité et évaluer la nature et la portée de la discrimination ; fonctionner comme un lieu de rencontre et comme un centre d'information visant à établir une coopération entre les acteurs concernés.

D'autres organismes, de plus petite envergure ou ayant opté pour une autre structure organisationnelle (par exemple, en fonction du domaine de discrimination, comme l'emploi, le logement, etc. et/ou en fonction du motif de discrimination) n'ont pas créé de service distinct pour la promotion de l'égalité. Ces activités sont toutefois généralement confiées à quelques membres de leur personnel. C'est le cas des organismes **autrichien, chypriote, néerlandais, estonien, finlandais, lituanien et slovène**. Le Bureau **grec** du Médiateur assure la mission de la promotion de l'égalité en menant des campagnes de communication et de sensibilisation et par la mise en réseau des institutions publiques et des ONG à des membres de son personnel. Dans la Commission **bulgare** pour la Protection contre les Discriminations, la plupart des membres du personnel participent à l'organisation des activités de promotion de l'égalité. La promotion de l'égalité fait également partie des responsabilités du Département des Relations publiques et du vice-président.

Chapitre 4

La promotion de l'égalité dans la pratique: types et niveaux d'action

La promotion de l'égalité, par laquelle on entend l'introduction de mesures positives et proactives visant à lutter contre l'inégalité de traitement, peut adopter de multiples formes et être déployée à de nombreux niveaux par les organismes nationaux de lutte contre les discriminations. Dans ce chapitre, les différents types d'action et d'initiative ont été regroupés thématiquement en sept sous-sections couvrant respectivement : la sensibilisation et la communication ; les modalités de coopération entre les organismes et les différents acteurs ; la formation ; les outils et ressources qui peuvent être mis à la disposition de ces acteurs ; les devoirs positifs ; la collecte de données, la recherche et l'étude et l'action locale.

1. Sensibilisation et communication

Certains d'organismes ont créé des départements spéciaux dédiés à la communication⁸, d'autres ont confié la responsabilité des tâches relatives à la communication à des membres de leur personnel.⁹ Ces départements/personnes sont généralement responsables des relations avec les médias ou d'une manière plus générale des relations publiques. Ils élaborent des stratégies de communication visant à informer le grand public ou des groupes cibles spécifiques, ils organisent des actions de sensibilisation et répondent aux demandes d'information. Ils sont généralement responsables du développement et de la mise à jour des sites Web des organismes de lutte contre les discriminations.

La plupart des organismes nationaux prévoient des campagnes d'information et de sensibilisation. Ces actions font parfois partie de projets de plus grande envergure, incluant des conférences, des séminaires, des groupes de travail, des stages de formation ou la publication de guides.¹⁰

Ces campagnes d'information visent généralement à accroître la sensibilisation par rapport à la discrimination, à développer la reconnaissance des organismes nationaux de lutte contre les discriminations et à informer les gens qui estiment avoir été victimes de discriminations sur les voies de recours disponibles.

L'Autorité **irlandaise** organise chaque année une journée « Work-Life Balance ». Cette journée vise à promouvoir la prise de conscience de la nécessité d'établir et de maintenir un équilibre entre l'engagement professionnel et la vie privée et à stimuler et soutenir une réponse pratique à ces questions sur les lieux de travail. Une semaine « Say No to Ageism », principalement axée sur les personnes plus âgées, est également organisée une fois par an, de même que l'« Anti Racist Workplace Week », semaine consacrée à la lutte contre le racisme sur les lieux de travail. Ces initiatives conjuguent des activités de sensibilisation avec des activités visant à soutenir de nouvelles pratiques dans ces domaines.

En **France**, la HALDE a mené une vaste campagne d'information civique dans les grands médias nationaux, par le biais de la télévision, des journaux, de la radio et d'Internet, du 27 novembre au 10 décembre 2006. Elle a été suivie début 2007 par une campagne d'affichage organisée en collaboration avec l'Association des maires des

⁸ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (Belgique), Commission pour les Droits des Personnes et les Droits de la Jeunesse (Québec), Institut danois pour les Droits de l'Homme (Danemark), Commission pour l'Égalité des Chances dans le domaine de l'Emploi (États-Unis), Commission pour l'Égalité pour l'Irlande du Nord (Irlande du Nord), Médiateur pour l'Égalité et l'Anti-Discrimination (Norvège), Autorité pour l'Égalité (Irlande).

⁹ Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique), Bureau du Chancelier de Justice (Estonie), Haute Autorité indépendante de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (France), Bureau national contre les Discriminations raciales (Italie), Bureau du Médiateur pour l'Égalité des Chances (Lituanie).

¹⁰ Voir aussi *Communiquer sur l'égalité et la non-discrimination dans l'Union européenne*, Commission européenne, 2008

grandes villes de France (AMGVF) dans les quatre villes principales de France (Lille, Lyon, Marseille et Paris). Après avoir déclaré que l'éducation faisait en 2008 partie de ses priorités, la HALDE a récemment lancé une campagne de sensibilisation axée sur les jeunes. Cette campagne repose sur un blog destiné à expliquer les risques et les processus des discriminations, ainsi que les mesures pour les combattre. Le blog vise aussi à donner l'occasion aux jeunes de s'engager dans la lutte contre les discriminations.

En **Bulgarie**, la Commission pour la Protection contre les Discriminations a organisé une campagne d'information nationale, dont l'objectif principal était de promouvoir et d'expliquer la législation anti-discrimination de l'UE, sa transposition dans la législation nationale, ainsi que d'exposer les pouvoirs et les compétences de la Commission.

Un certain nombre de campagnes de sensibilisation des organismes de lutte contre les discriminations sont d'abord et avant tout axées sur les questions de l'emploi et sur les conditions de travail.

La Commission pour l'Égalité d'**Irlande du Nord** a organisé en coopération avec l'Autorité **irlandaise** pour l'Égalité une « All-Island Anti-Racist Workplace Week » visant à promouvoir les initiatives auprès des entreprises afin de répondre à la diversité culturelle et de créer des lieux de travail adaptés.

La discrimination fondée sur le critère de l'âge bénéficie d'une attention croissante. En août et septembre 2006, la Commission pour l'Égalité d'Irlande du Nord a organisé des réunions d'information destinées aux employeurs, afin de les préparer à l'entrée en vigueur de dispositions législatives sur les discriminations liés à l'âge.¹¹ Des brochures faisant état de la loi nouvellement promulguée ont de surcroît été publiées et distribuées. La semaine « Say No to Ageism » (Dites non à l'âgisme) organisée par l'Autorité irlandaise pour l'Égalité est en fait une initiative commune émanant de l'Autorité, du Service de Santé publique et du Conseil national sur le Vieillessement et les Personnes âgées. Elle tend à accroître la sensibilisation à l'égard du problème de l'âgisme et à promouvoir des mesures concrètes pour l'offre d'un service « age friendly » (ami des aînés) dans les secteurs clés.

De nombreuses campagnes ont également été organisées sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle aux **Pays-Bas**, en **Irlande du Nord**, en **Belgique** et en **Lituanie**.¹²

En **Irlande du Nord**, le projet « Inside & Out » a invité les gens à écrire anonymement sur le site Web de la Commission pour y faire état de leurs expériences en matière de discriminations en raison de l'orientation sexuelle. Cette action a été lancée au moment de l'entrée en vigueur en janvier 2007 de nouvelles réglementations prohibant les discriminations en raison de l'orientation sexuelle dans l'accès aux biens et services, dans l'éducation et l'accès aux fonctions publiques.

L'Autorité **irlandaise** pour l'Égalité et le projet pour la jeunesse « BeLonG To » ont lancé une campagne visant à donner de la visibilité au problème du harcèlement homophobe dans les écoles.

¹¹ Plusieurs projets relatifs à l'âge et au handicap sont en cours, vu qu'un certain nombre d'États membres ont profité de la possibilité de demander une période additionnelle pouvant aller jusqu'à trois ans pour aligner leurs systèmes judiciaires avec les dispositions relatives au handicap et à l'âge, de manière à pouvoir tenir compte de certaines circonstances particulières. La Directive 2000/78/CE a été prévue pour entrer en vigueur le 2 décembre 2003 (pour l'UE-15) et le 1^{er} mai 2004 (pour les dix nouveaux Membres). En ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge, le Royaume-Uni (y compris Gibraltar), l'Allemagne, la Belgique, l'Irlande et les Pays-Bas ont notifié à la Commission qu'ils voulaient bénéficier de l'extension de trois ans de la date limite, pour appliquer les dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge, tandis que la France et le Royaume-Uni (y compris Gibraltar) ont demandé la même extension par rapport à la discrimination fondée sur le handicap.

¹² La Commission néerlandaise pour l'Égalité de Traitement a, par exemple, mené une campagne contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en milieu de travail.

Le Bureau **lituanien** du Médiateur pour l'Égalité des Chances a participé au projet EQUAL portant sur un marché du travail ouvert et sûr, avec une attention particulière pour les discriminations fondées sur le critère de l'orientation sexuelle. Il a également lancé un certain nombre de projets relatifs à l'harmonisation entre l'engagement professionnel et la vie privée (dans ce contexte, une campagne de sensibilisation s'est révélée particulièrement réussie), à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement local, aux droits des personnes handicapées, aux efforts de lutte contre le racisme et la xénophobie, etc. Grâce à l'Année européenne pour l'Égalité des Chances, le Bureau a été en mesure de produire des programmes radiophoniques consacrés aux problèmes de la discrimination, ainsi qu'une série de documentaires et de publicités télévisuelles.

Le Centre **belge** pour l'Égalité des Chances a également l'intention de se concentrer sur ce motif de discrimination dans ses prochaines campagnes. Une précédente campagne de lutte contre la discrimination fondée sur ce motif avait été lancée en 2006, lors de la Journée internationale contre l'Homophobie (17 mai). Du 16 au 29 mai, 105 000 cartes postales attirant l'attention sur le travail du Centre par rapport à cette forme de discrimination ont été distribuées via 950 points de distribution. Les cartes postales étaient (gratuitement) disponibles dans les cafés, restaurants et autres endroits publics. Sur la carte un slogan provocateur était destiné à attirer l'attention du public, tandis qu'au dos de celle-ci figuraient les coordonnées des organismes à qui l'on pouvait signaler une discrimination.

En 2008, à l'occasion de la Journée internationale pour l'Élimination de la Discrimination raciale (21 mars), le Centre a organisé une campagne de sensibilisation axée sur la cyberhaine (« Cyberhate »). Sur le site Web du Centre, un message « Return to Sender » pouvait être enregistré, afin de permettre aux gens de réagir par rapport aux propos haineux diffusés sur le Net. Par cette campagne, qui visait spécifiquement les jeunes, le Centre souhaitait sensibiliser l'opinion publique au problème croissant du racisme, de la discrimination et des discours haineux sur Internet. Le service d'assistance téléphonique du Centre traite également de plaintes liées à des propos racistes sur Internet. Au courant de l'année, la page Web a enregistré une croissance considérable du nombre de plaintes liées au racisme et à la discrimination sur Internet. En dehors du traitement des plaintes, le Centre a effectué un travail préventif et éducatif par rapport à la haine sur le Net.

La Commission **britannique** pour l'Égalité et les Droits de l'Homme a établi une stratégie basée sur l'expérience des sites internet de réseaux sociaux et interactifs, comme YouTube, pour encourager de nouveaux publics à s'intéresser à leur travail. La Commission procède également à une enquête sur les droits de l'homme afin d'évaluer les progrès réalisés dans le domaine de la mise en place et de l'efficacité d'une culture de respect des droits de l'homme en Grande-Bretagne et d'examiner comment développer et utiliser au mieux le cadre actuel des droits de l'homme pour réaliser l'objectif d'une société fondée sur plus d'équité et de respect. Les conclusions de cette enquête seront utilisées pour accroître la sensibilisation à l'égard des droits de l'homme.

Le Centre national **slovaque** pour les Droits de l'Homme a organisé en 2005 et 2006 une série d'activités nationales de sensibilisation principalement axées sur le problème de la discrimination dans le domaine de l'éducation.

Le Conseil **roumain** produit et distribue du matériel (T-shirts, casquettes, stylos, affiches, brochures, prospectus, banderoles, etc.) pour soutenir les campagnes de sensibilisation, ainsi que pour d'autres types de campagnes ou d'actions.

Dans le cadre du projet 2007 – Année européenne de l'Égalité des Chances pour Tous, les organismes de lutte contre les discriminations ont organisé des campagnes de communication et de sensibilisation dédiées à la question de la promotion de l'égalité dans différents domaines.

Le Centre **belge** pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été désigné comme organisme de coordination de ce projet en Belgique. Il a coordonné l'année 2007 en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. Plusieurs actions axées sur la promotion de l'égalité ont été menées : la création d'un site Web et d'un bulletin d'information électronique, l'organisation d'une semaine thématique dans les médias audiovisuels et dans la presse écrite (comprenant également une publicité à la télévision), l'organisation d'un événement et la diffusion d'un guide pratique sur l'intégration de l'égalité des chances au niveau local (municipalités et villes).

L'Institut **danois** pour les Droits de l'Homme a produit une publicité télévisuelle d'une minute intitulée « Discrimination hurts » (la discrimination fait mal) en collaboration avec le Département pour l'Égalité entre les Sexes. Ce spot publicitaire a été diffusé sur la chaîne de télévision nationale.

Le Médiateur **chypriote** a mené une campagne de sensibilisation relative à la discrimination des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. Cette campagne incluait la création d'un site Web, la distribution de brochures et l'organisation de conférences.

L'Autorité **irlandaise** pour l'Égalité et le Département de la Justice, de l'Égalité et des Réformes législatives ont mené une campagne cinématographique qui s'inscrivait dans le cadre de l'Année européenne de l'Égalité des Chances pour Tous, en vue de promouvoir la prise de conscience des conditions nécessaires à la réalisation d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

La Commission **bulgare** pour la Protection contre la Discrimination a été désignée comme partenaire du ministère du Travail et de la Politique sociale pour mener à bien toutes les activités s'inscrivant dans le cadre de l'Année européenne de l'Égalité des Chances pour Tous.

Ces campagnes permettent une meilleure compréhension des discriminations par le grand public et une visibilité médiatique des organismes de lutte contre les discriminations qui sont autant d'indicateurs pour l'évaluation du travail d'information et de communication de ces institutions.¹³ Des enquêtes et des sondages permettent également de mesurer l'efficacité de leurs activités, visant à mieux connaître leurs actions et leurs compétences et à obtenir la confiance des personnes susceptibles de les saisir.

En **Estonie**, c'est le Chancelier de Justice qui mesure le niveau de la confiance du grand public.

La HALDE **française** mène tous les six mois une enquête d'opinion publique sur la perception de la discrimination et la réputation de l'institution auprès du grand public.

Certains organismes de lutte contre les discriminations mesurent le succès de leurs activités en observant leur impact, par exemple en comptant le nombre d'interventions dans les médias, le nombre d'interventions externes ou le nombre de brochures distribuées.¹⁴

La Commission **néerlandaise** pour l'Égalité de Traitement évalue également l'impact de ses actions en analysant le suivi de ses décisions.

La plupart des organismes de lutte contre les discriminations sont de surcroît tenus de rédiger des Rapports annuels rendant compte de toutes leurs activités et évaluant leurs progrès dans la prévention de la discrimination et la promotion de l'égalité. Les résultats inclus dans ces rapports sont ensuite soumis pour approbation au gouvernement, au

¹³ Haute Autorité indépendante de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (France), Bureau du Médiateur pour l'Égalité des Chances (Lituanie), Bureau du Chancelier de Justice (Estonie)

¹⁴ Commission pour l'Égalité des Chances dans le domaine de l'Emploi (États-Unis)

Président et au Parlement ou, dans certains cas, à une commission consultative spécialement désignée à cet effet.

2. Coopération avec les partenaires

2. a. Conseil, expertise et soutien financier

En plus d'offrir conseils et assistance aux différents acteurs institutionnels associatifs ou partenaires sociaux, un certain nombre d'organismes spécialisés ont également le pouvoir de leur fournir une aide financière. C'est le cas des organismes de promotion de l'égalité de Belgique, d'Irlande, de Grande-Bretagne et de Roumanie..

L'Institut **belge** pour l'Égalité des Femmes et des Hommes soutient des associations qui travaillent activement sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, ou des projets visant à atteindre l'égalité entre les sexes. L'Institut propose deux types de subventions : des financements structurels en conformité avec les accords signés antérieurement et des financements ad hoc destinés à financer des projets particuliers.

L'Autorité **irlandaise** pour l'Égalité est habilitée à contrôler la mise en œuvre de la législation relative à l'égalité et à formuler des recommandations pour effectuer des changements au sein du ministère de la Justice, de l'Égalité et des Réformes législatives. Lorsque le gouvernement irlandais révisait la législation relative à l'égalité, l'Autorité pour l'Égalité a regroupé ses recommandations de manière extensive en vue de transposer les Directives de l'UE sur l'Égalité de Traitement. L'Autorité irlandaise pour l'Égalité a travaillé avec des Partenaires sociaux afin de développer des directives visant à aider les associations à être organisées et systématiques dans leur approche de l'égalité. Un mécanisme de financement a été mis en place pour aider les petites et moyennes entreprises à appliquer ces directives.

La Commission **britannique** pour l'Égalité et les Droits de l'Homme a établi un réseau de services d'assistance téléphonique basés en **Angleterre**, en **Écosse** et au **Pays de Galles**. Les conseillers du service d'assistance sont spécialement formés pour traiter une grande variété de cas, y compris pour répondre aux demandes d'information ou de documents particuliers. En dehors de son rôle consultatif et de son offre d'expertise, la Commission est en droit, en vertu de la Loi sur l'Égalité de 2006, d'octroyer une aide financière aux organisations qui promeuvent l'égalité et la diversité, les bonnes pratiques et les droits de l'homme. Elle mène par ailleurs un programme de développement de capacités pour aider les organisations à optimiser leurs services.

Le Conseil national **roumain** de Lutte contre les Discriminations fournit une aide financière pour les activités de promotion de l'égalité. Dans le budget du CNLD, un montant spécial est réservé au financement des activités menées par les ONG et (co)financées par le CNLD.

Aux **Pays-Bas**, en **Suède**, en **Norvège** et en **Lituanie**, l'assistance se limite à une aide technique et à des conseils.

La Commission **néerlandaise** pour l'Égalité de Traitement conseille le gouvernement, le Parlement et les organisations locales, nationales et internationales (tant publiques que non publiques) sur des questions d'égalité de traitement, et ce, sur demande ou de sa propre initiative. À la demande d'entreprises, d'organismes gouvernementaux ou d'autres institutions, la Commission peut procéder à l'évaluation de leurs politiques, pratiques ou réglementations et examiner leur conformité avec la Loi sur l'Égalité de Traitement.

Le Médiateur **suédois** contre la Discrimination ethnique, le Médiateur suédois contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'Agence suédoise pour la Coordination des Politiques en faveur des Personnes handicapées (Handisam)

proposent actuellement leurs conseils et leur aide aux agences gouvernementales chargées tout particulièrement de développer des stratégies antidiscriminatoires.

En **Norvège** et en **Lituanie**, les Médiateurs pour l'Égalité et l'Anti-Discrimination offrent aussi, en dehors du traitement des plaintes individuelles relatives à la discrimination et du conseil aux individus, un service consultatif gratuit pour les questions liées à l'égalité et à l'anti-discrimination aux employeurs, aux organisations de salariés, aux groupes d'intérêt, aux agences gouvernementales et au grand public. Les bureaux des Médiateurs ont produit divers guides, dépliants et brochures informatives, ils ont également développé des présentations destinées à différents publics cibles et publié des rapports annuels. Les Médiateurs sont de surcroît membres de diverses commissions consultatives.

2. b. Consultation

Un certain nombre d'organismes de lutte contre les discriminations partagent leurs opinions et actions et engagent des consultations avec les différentes parties prenantes nationales : les autorités publiques, les entreprises, les syndicats et les organisations non gouvernementales.¹⁵

Afin d'optimiser la communication avec les différentes parties prenantes et de créer un espace permettant l'échange d'idées et d'opinions, plusieurs organismes nationaux de lutte contre les discriminations ont instauré des Commissions ou Comités consultatifs regroupant les représentants de différentes institutions, tant non gouvernementales que publiques, ainsi que d'autres associations et organismes. De telles unités consultatives existent en **Allemagne**, en **France**, au **Danemark**, en **Irlande** et en **Lituanie**.

En **Allemagne**, l'Agence fédérale de la lutte contre les discriminations collabore avec les différentes parties prenantes de la société civile. La Commission consultative de l'Agence composée de 16 représentants d'organisations et d'experts dans le domaine de l'anti-discrimination a été instaurée afin de promouvoir le dialogue avec les groupes sociaux et avec les organisations au sein de la société civile qui œuvrent pour la réalisation d'une protection contre les discriminations fondées sur les motifs de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique ou de la « race », du sexe, de l'orientation sexuelle, de la religion ou des convictions. La nomination de la Commission consultative est régie par la Loi générale sur l'Égalité de Traitement (Article 30).

En **France**, la HALDE a instauré un Comité consultatif composé de 18 membres, des experts sélectionnés en tant qu'individus et en fonction de leur parcours dans le domaine de la lutte contre les discriminations ou de la promotion de l'égalité (représentants d'associations, de syndicats, d'organes professionnels et d'autres acteurs engagés sur le terrain). Le Comité consultatif permet un mode de coopération unique et offre à l'Institution une relation privilégiée avec la société civile. Le Collège de la HALDE peut requérir les avis du Comité consultatif afin d'enrichir le débat interne.

Un Comité pour l'Égalité de Traitement a été instauré en avril au **Danemark**, dans le cadre d'une stratégie de mise en œuvre de l'égalité de traitement pour les six critères couverts par la législation de l'UE : l'âge, le sexe, la « race » et l'origine ethnique, le handicap, la religion et les convictions et l'orientation sexuelle. Le Comité s'appuie sur la méthode de recherche connue sous le nom de « recherche-action participative » et il comprend 12 organisations et institutions non gouvernementales représentant les six motifs de discrimination. Le but du Comité est de conseiller l'Institut danois pour les Droits de l'Homme sur les différentes questions relatives à l'égalité de traitement et à

¹⁵ Médiateur pour l'Égalité de Traitement (Autriche), Institut danois pour les Droits de l'Homme (Danemark), Bureau du Chancelier de Justice (Estonie), la HALDE (France), Agence fédérale de l'Anti-discrimination (Allemagne), Autorité pour l'Égalité (Irlande), Commission pour l'Égalité de Traitement (Pays-Bas), Commissaire pour la Protection des Droits civils (Pologne), Médiateur (Lituanie)

la discrimination. Il s'agit par ailleurs d'une plate-forme permettant aux organisations d'échanger leurs expériences dans les différents domaines. Le Comité se réunit quatre fois par an.

En **Irlande**, l'Autorité pour l'Égalité a convoqué trois Comités consultatifs distincts afin de rédiger un rapport et de formuler des recommandations à l'égard de deux groupes victimes d'inégalité : les personnes âgées et les personnes lesbiennes, homosexuelles ou bisexuelles. Les comités ont réuni des ONG, des organisations de Partenaires sociaux et des organisations du secteur public. Trois rapports distincts ont été publiés. L'Autorité irlandaise pour l'Égalité a également convoqué une réunion trimestrielle avec les ONG représentant les groupes victimes d'inégalité fondée sur les neuf motifs couverts par la législation irlandaise. Ces réunions servent à informer les ONG quant au travail fourni par l'Autorité pour l'Égalité, afin d'obtenir du feedback sur ce travail et afin d'explorer et de traiter les questions d'intérêt commun.

En **Lituanie**, le Bureau du Médiateur pour l'Égalité des Chances a agi en tant qu'organe national d'exécution dans le cadre de l'Année européenne de l'Égalité des Chances pour Tous. Un Comité consultatif a été mis en place pour rédiger et appliquer la stratégie pour cette année. Tout au long de l'année 2007, le Comité a servi de plate-forme consultative. Bien que son activité officielle ait pris fin début 2008, le réseau qui avait été créé est demeuré un espace utile pour l'échange d'informations.

Le **Danemark** et la **France** ont opté pour le modèle de « conférence de consensus » afin de créer un débat public, permettant aux experts et aux parties prenantes d'exprimer leurs points de vue sur une question précise et conduisant à la formulation de recommandations.

Le modèle de « conférence de consensus » a été choisi par l'Institut **danois** pour les Droits de l'Homme pour faire face au problème de l'inclusion dans le cadre du projet qu'il a développé sur la « diversité dans la vie professionnelle ». Ce projet vise, par le biais de diverses activités, à promouvoir la diversité et l'égalité de traitement dans la vie professionnelle et à fournir des informations à ce sujet. Un prix annuel, le prix MIA, a été créé en 2003 pour récompenser les entreprises danoises privées et publiques qui ont contribué à la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement sur le lieu de travail via leurs politiques d'entreprise et leurs systèmes de gestion. L'équipe MIA travaille également à un outil de conformité pour les entreprises et elle offre des consultations aux entreprises qui ont besoin d'aide ou de conseils par rapport à la diversité sur le lieu de travail.

En 2006, le gouvernement a demandé à la HALDE **française** d'organiser, en collaboration avec le Conseil national du Logement, une conférence de consensus sur la question de la diversité sociale dans le domaine du logement. La conférence a lancé un débat public permettant aux experts et aux parties prenantes de s'exprimer, de discuter de la façon d'améliorer la diversité sociale dans le domaine du logement et de formuler des recommandations à l'égard du gouvernement.

Soit les organismes nationaux créent des groupes consultatifs temporaires dédiés au traitement d'une question particulière, soit ils participent à différents comités et commissions dans le cadre d'accords spécifiques avec les différents acteurs sociaux.¹⁶

En **Grande-Bretagne**, la Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme qui s'est engagée à œuvrer dans le cadre de partenariats a créé une unité spéciale chargée des relations avec les différents partenaires. L'institution a établi son plan d'affaires 2008/9 en concertation avec ces acteurs et a organisé une première conférence conjointe. La Commission s'est également engagée à collaborer avec les entreprises

¹⁶ Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme (Grande-Bretagne), Commission pour l'Égalité pour l'Irlande du Nord (Irlande du Nord), Bureau du Commissaire à l'Administration (Chypre), Commission pour l'Égalité de Traitement (Pays-Bas), Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (Belgique), Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique)

et le secteur privé afin de promouvoir l'équité sur le lieu de travail, ainsi qu'à fournir des informations de qualité, des conseils et des directives adaptées à leurs besoins individuels.

La Commission pour l'Égalité pour l'**Irlande du Nord** organise des consultations afin de recueillir les avis de ses partenaires ou du grand public. Elle a récemment lancé une consultation sur un projet de guide destiné à promouvoir des attitudes positives à l'égard des personnes handicapées et à encourager la participation de ces dernières à la vie publique. L'objectif de ce guide est d'aider les autorités publiques à respecter leurs nouvelles obligations en vertu de la Loi de 1995 relative à la discrimination à l'égard des personnes handicapées, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

À **Chypre**, le Médiateur engage parfois des consultations avec les différents acteurs de la société dans le cadre d'investigations menées par rapport à des cas/problèmes spécifiques.

Le Bureau du Médiateur est de surcroît membre de plusieurs comités/groupes qui s'occupent des problèmes liés à la discrimination (p. ex., le Groupe de Travail national de Chypre pour la mise en œuvre de la campagne « Pour la Diversité. Contre la Discrimination » et le Comité organisateur chypriote de « 2007 – Année européenne de l'Égalité des Chances pour Tous »). En tant que membre de ces comités, l'organisme consulte régulièrement les différents acteurs locaux, comme les autorités publiques, les ONG, les syndicats, etc.

La Commission **néerlandaise** pour l'Égalité de Traitement communique régulièrement avec les organisations représentatives des divers groupes qui relèvent du champ d'application de la Loi néerlandaise sur l'Égalité de Traitement, comme l'organisation *Handicap & Études*. Elle consulte aussi la société civile, par exemple, lors de la formulation de recommandations relatives à l'égalité de traitement. La Commission a consulté plusieurs organisations au sujet d'une recommandation sur la façon de prévenir la discrimination fondée sur le motif de l'âge (organisations d'employeurs, syndicats, ministères et l'organisation nationale relative à l'âge). En 2008, elle a tenu également une consultation avec des organisations impliquées dans la formation professionnelle, les représentants de différents ministères et des organismes représentatifs afin de discuter des instruments qui contribueront à rendre la formation professionnelle accessible aux personnes handicapées ou atteintes d'une maladie chronique.

En **Belgique**, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a été chargé par règlement administratif de la création d'un réseau incluant les acteurs clés dans le domaine de l'égalité entre les sexes. Tout au long de l'année 2006, le Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et le réseau Business & Society Belgium ont travaillé ensemble pour aborder la gestion de la diversité d'une façon pratique et interactive. Les employeurs, les syndicats et les représentants de l'État peuvent réagir aux conclusions et aux recommandations issues de ces débats. Deux séminaires de suivi ont été organisés en 2007. Le but de ces séminaires était de trouver une manière de systématiser les bonnes pratiques enregistrées à tous les échelons des organismes employeurs.

En **Estonie**, les associations à but non-lucratif peuvent fournir des informations sur les questions sociales au Chancelier de Justice, qui peut bénéficier de leurs connaissances et de leurs capacités pour identifier la gravité d'un problème et pour désigner les questions clés à mettre à l'ordre du jour. Les associations à but non-lucratif aident à informer le public sur les recommandations et les propositions émises par le Chancelier de Justice et diffusent des informations concernant l'institution du Chancelier.

En **Bulgarie**, la Commission pour la Protection contre les Discriminations a conclu plusieurs accords formels avec la Confédération des Syndicats indépendants et avec l'Agence d'État pour les Personnes handicapées. Elle coopère étroitement avec des

ONG et des fondations, comme le Centre de Recherche bulgare sur les Questions liées à la Spécificité du Genre, l'Association bulgare pour l'Alternative privée et le Centre bulgare pour le Droit à but non-lucratif.

Si dans certains pays, il n'existe pas de coopération formelle avec d'autres acteurs institutionnels privés ou associatifs, les organismes de lutte contre les discriminations collaborent toutefois de manière informelle avec de nombreuses institutions et associations.

Par exemple en **Lettonie** où le bureau du Médiateur ne participe à aucun partenariat officiel, mais où il collabore étroitement avec des organisations non gouvernementales représentant divers groupes, comme les droits des femmes, les droits des Africains et des Roms, et les droits des personnes handicapées. Le bureau du Médiateur collabore également avec les partenaires sociaux, notamment avec les syndicats et avec l'Association des Employeurs.

En **Slovaquie**, le Centre national pour les Droits de l'Homme coopère de façon exclusive avec les employeurs, les inspecteurs du travail, les offices du travail et autres institutions pertinentes. Il s'agit généralement du traitement de cas d'allégations de discrimination ou de la publication d'avis d'experts du service juridique du centre.

2. c. Partenariats thématiques

Plusieurs organismes de lutte contre les discriminations ont conclu des partenariats avec des entreprises, des employeurs, des syndicats, des autorités publiques et des organisations non gouvernementales afin de travailler ensemble sur des questions clés relatives à la promotion de l'égalité et à la prévention de la discrimination. La plupart des organismes de lutte contre les discriminations ont conclu des partenariats pour traiter les questions relatives aux inégalités liées au marché du travail (**Belgique, France, Suède, Roumanie, Italie, Lituanie, Slovaquie, Autriche**), à l'accessibilité des biens et services, y compris des soins de santé et du logement (**Belgique, Roumanie, Irlande, Danemark**), à l'éducation (**Roumanie, Irlande, France, Italie**), aux minorités ethniques et aux stéréotypes (**Grèce, Italie**), au sport (**Belgique, Roumanie**), à l'hébergement des personnes handicapées (**Irlande**), et aux inégalités liées à la spécificité du genre (**Autriche, Slovaquie**).

Le Centre **belge** pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a préparé un accord-cadre avec des agences immobilières faisant partie d'un vaste programme de lutte contre la discrimination dans le domaine du logement et incluant des campagnes ciblées sur les propriétaires et sur le grand public.

Le Centre a également signé un protocole d'accord avec tous les syndicats quant à l'échange d'informations et le traitement des plaintes relatives aux lois sur l'anti-discrimination et sur l'antiracisme. Les trois principaux syndicats sont : le syndicat socialiste *Fédération générale du Travail de Belgique – Algemeen Belgisch Vakverbond* (FGTB-ABVV), le syndicat chrétien *Confédération des Syndicats chrétiens – Algemeen Christelijk Vakverbond* (CSC-ACV) et le syndicat libéral *Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique – Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België* (CGSLB-ACLVB).¹⁷ Tous les syndicats proposent des services de conseil juridique. Ces services sont accessibles aux membres du syndicat dans le cadre des services auxquels ils ont droit en tant qu'affiliés. Les victimes du racisme et de la discrimination dans le domaine de l'emploi peuvent s'adresser à ces conseillers juridiques pour recevoir des conseils ou des informations concernant leurs droits. En plus de la formation et des informations générales, le Centre et les syndicats

¹⁷ Étant donné que l'emploi relève partiellement de la compétence des autorités régionales, les trois syndicats nationaux disposent de sections régionales, une pour chacune des trois Régions. Ils disposent également de sections spécifiques pour un certain nombre de secteurs d'activité (p. ex., *ABVV-Metaal* qui vise l'industrie du fer et de l'acier en Flandre). En Flandre, les syndicats utilisent la langue néerlandaise, en Wallonie, la langue française et à Bruxelles, aussi bien le français que le néerlandais.

collaborent aussi, avec l'accord des plaignants, pour le traitement des plaintes individuelles.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, où réside une vaste population d'étrangers, les personnes d'origine étrangère rencontrent des difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. Le pacte social conclu le 1^{er} mai 2001 visait à améliorer cette situation. La loi fédérale sur l'anti-discrimination a été adoptée en 2003. C'est dans ce contexte qu'Actiris (le service bruxellois de médiation en matière d'emploi) a décidé de créer, en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, un bureau spécialisé dans l'aide aux victimes de la discrimination dans le domaine de l'emploi. Un consultant d'Actiris est responsable de l'acceptation des plaintes et du traitement de l'analyse initiale. Il ou elle décide s'il est nécessaire d'obtenir un avis juridique spécialisé. Si c'est le cas, une entrevue est organisée entre la victime et le conseiller juridique qui travaille pour le Centre. D'autres mesures peuvent être prises en fonction de la spécificité de la situation et des préférences de la victime (la médiation ou une action en justice, par exemple). En dehors de l'assistance portée aux victimes de la discrimination, le bureau fournit également des informations aux employeurs et aux salariés sur des sujets liés à la discrimination dans le monde du travail.

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme collabore avec la police belge dans le cadre d'un accord spécial permettant à deux personnes d'exercer un travail à temps plein pour s'acquitter de cette tâche. En 2007, les actions concrètes suivantes ont été entreprises :

- Une formation relative à la législation sur l'anti-discrimination et sur l'anti-racisme et aux stéréotypes a été intégrée aux programmes de formation de base des académies de police. Le Centre a également publié un manuel destiné aux instructeurs.
- Dans le cadre de la formation continue, le Centre fournit une formation relative aux lois sur l'anti-discrimination, l'homophobie (un nouveau programme) et la gestion de conflits.
- De concert avec le Service pour l'Égalité et la Diversité de la police fédérale, le Centre travaille aussi à une campagne concernant un registre de la violence homophobe et il soutient le réseau des policiers qui organisent des réunions bénévoles sur des questions liées à la diversité.

Depuis 2003, le Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme signe un accord annuel avec la Cellule Football du Département fédéral des Affaires intérieures. L'opposition au racisme et à la discrimination et la promotion de la diversité dans le football belge constituent le point focal de cet accord. Comme les années précédentes, divers points d'action concrets ont été également définis en 2007 : le développement de campagnes de sensibilisation, la formulation claire et nette de lignes de conduite et de procédures concernant l'abus verbal, la conduite de sessions de formation, la collaboration avec des clubs de football et le développement d'un DVD pédagogique et la rédaction de la documentation de formation. Du 10 au 29 octobre 2006, le Centre belge a collaboré avec l'Union royale belge des sociétés de football-Association (URBSFA), le ministre de l'Intérieur, le ministre fédéral de l'Égalité des Chances et les ministres régionaux des sports en vue du lancement d'une campagne de sensibilisation. Cette campagne était axée sur les propos racistes et discriminatoires entendus pendant les matchs de football. Lesdits « bruits de la jungle » trop souvent lancés par des supporters à des joueurs de couleur ou d'une origine religieuse différente sont totalement déplacés dans un stade. Les supporters et les équipes de football ont été appelés à prendre position contre cette attitude anti-fairplay. Les clubs de football ont été invités à signer une charte contre le racisme dans le football. Pendant la campagne, un spot TV a aussi été régulièrement diffusé sur différentes chaînes.

En 2007, le Médiateur **grec** a, par le biais de son site Web et des grands journaux, lancé une invitation ouverte aux ONG et autres organisations de la société civile

engagées dans la protection et le soutien de la population rom. Elle appelait à la création d'un partenariat non officiel entre les acteurs impliqués afin de partager les informations et les connaissances et de travailler ensemble à la promotion de l'égalité et au soutien de cette population. Le réseau compte actuellement plus de 30 partenaires. Il a été établi afin de faire face au besoin urgent de maintenir un contact régulier avec les Roms qui sont systématiquement victimes d'actes discriminatoires et d'exclusion. Par le biais de ces organisations, il vise à encourager, des échanges entre les associations représentant les Roms et le Médiateur grec, la diffusion d'informations critiques relatives aux outils et au savoir-faire institutionnels, le recueil d'informations sur les problèmes cruciaux rencontrés par ces groupes, et par-dessus tout, une action commune et coordonnée entre les organismes impliqués dans la défense des Roms.

En décembre 2007, le projet Eunomia du Médiateur grec a organisé et accueilli un atelier international consacré à la « *Levée des obstacles à la participation sociale : le Médiateur et les droits des Roms* », dans le cadre duquel des membres du Réseau rom du Médiateur grec ont rencontré les institutions suivantes :

1. Des représentants d'institutions internationales et d'organismes de l'UE, comme le Commissaire pour les Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe et le Bureau pour les Institutions démocratiques et les Droits de l'homme de l'OSCE.
2. Les délégations d'institutions européennes de type « ombudsman » du sud-est de l'Europe, et plus particulièrement les institutions d'Albanie, de Bulgarie, de Roumanie, de Serbie et de Slovénie. Le Bureau du Médiateur grec était représenté par une délégation composée du Médiateur grec, de trois Vice-Médiateurs et d'enquêteurs impliqués dans le traitement des cas roms.
3. Les représentants de l'administration publique et plus particulièrement, les structures administratives locales et centrales qui traitent l'enregistrement civil (ministère de l'Intérieur), l'éducation (ministère de l'Éducation) et du logement (autorités municipales et régionales).

En **Roumanie**, le Conseil national de Lutte contre les Discriminations a établi des partenariats thématiques en coopération avec de nombreuses institutions privées et publiques, des syndicats, la fédération de football, des ONG, des universités et des écoles supérieures ayant mené des actions et mis en place des programmes communs de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité.

L'Autorité **irlandaise** pour l'Égalité a développé :

1. Un partenariat avec le secteur public *Strategic Management Initiative* afin de soutenir des mesures l'égalité dans la prestation des services du secteur public. L'égalité et la diversité ont été acceptées en tant que principes directeurs assurant l'excellence du service clientèle.
2. Un partenariat a également été développé avec les principales organisations d'employeurs et de syndicats. Cet arrangement tripartite permet une approche programmée et systématique de l'égalité sur le lieu de travail et la prise d'un réel engagement sur le sujet. Dans ce contexte, une série d'initiatives visant à soutenir ces approches au sein des secteurs publics et privés sont également élaborées.
3. Un partenariat a été développé avec le Département de l'Éducation et des Sciences afin de diffuser des informations relatives à la législation sur l'égalité dans les écoles et de promouvoir des stratégies pour les écoles leur permettant de se profiler comme « écoles inclusives ».
4. Une coopération a également été établie avec une série de réseaux de prestataires de services locaux (magasins, pharmacies, autorités locales et coopératives d'épargne et de crédit) afin de sensibiliser leurs membres à la mise en place, en vertu de la loi sur l'égalité, d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, d'élaborer des recommandations relatives aux bonnes pratiques convenues en la matière et d'orienter l'application de ces recommandations.
5. Un partenariat a été développé avec le Département de la Santé et des Enfants et avec les Services de Santé, afin de pouvoir y distribuer des informations relatives à l'application de la législation sur l'égalité et d'identifier et d'y promouvoir des

initiatives visant une prestation de services de santé compétente en matière d'égalité.

La HALDE **française** a signé des accords avec le Conseil national des Barreaux, la chaîne de télévision « Public Sénat », la fédération nationale des agents immobiliers (FNAIM), l'Institut d'Études politiques (Sciences po Paris), la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), l'Association des Maires des grandes Villes de France (AMGVF), l'Association des Professionnels pour la Promotion de l'Emploi sur Internet (APPEI), l'École nationale de la Magistrature (ENM), la Police nationale, le Conseil départemental d'Accès au Droit (CDAD) et le Centre national de Formation des Personnels territoriaux (CNFPT).

En **Italie**, le Bureau national contre les Discriminations raciales collabore avec les journalistes afin de lutter contre les stéréotypes sur les immigrants. L'UNAR est de surcroît entré en partenariat avec l'association bancaire italienne (ABI) et a organisé des journées d'étude visant à informer et à sensibiliser les gens qui travaillent dans le secteur du crédit. Les deux dernières années, l'UNAR a en plus développé un partenariat avec le ministère de l'Instruction publique et avec la Conférence des Recteurs des Universités italiennes (CRUI), afin de décerner respectivement le prix de la meilleure thèse dans les établissements d'enseignement supérieur et celui de la meilleure dissertation doctorale sur des questions liées à la lutte contre la discrimination raciale. Et pour finir, l'UNAR a signé un accord avec deux associations d'avocats visant à garantir une assistance juridique aux victimes de discrimination.

En **Slovaquie**, le Centre national pour les Droits de l'Homme est la seule institution qui traite tous les motifs de discrimination visés par les directives de l'UE. Le Département des Droits de l'Homme et des Minorités du bureau gouvernemental slovaque constitue le pouvoir d'État chargé de l'application de la législation sur l'anti-discrimination. Il existe un Département pour l'Égalité entre les Sexes et pour l'Égalité des Chances au sein du ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille de la République slovaque. Ce département organise des activités juridiques et non juridiques relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'égalité des chances. Il coordonne les politiques d'État relatives à la spécificité du genre et à l'égalité des chances. La confédération slovaque des syndicats a créé la Commission pour l'Égalité entre Hommes et Femmes. Le Conseil national slovaque et son Comité pour les Droits de l'Homme, des Minorités nationales et des Femmes ont instauré une Commission pour l'Égalité des Chances et pour la Position des Femmes dans la Société. La principale tâche de cette commission est d'analyser les propositions de loi en tenant compte de l'égalité entre les sexes. Les organisations non gouvernementales sont les plus importants promoteurs de l'égalité au sein de la République slovaque.¹⁸

Un partenariat entre l'Institut **danois** pour les Droits de l'Homme et l'Organisation des Infirmières danoises a été établi en 2006 afin de faire la lumière sur les complexités de la diversité et de l'égalité de traitement dans le système des soins de santé. C'est à cette fin que le consortium a conçu une brochure permettant à ses lecteurs de se familiariser avec la législation danoise sur l'égalité et sur la gestion de la diversité.

Dans plusieurs organismes nationaux de lutte contre les discriminations, les partenariats se concentrent exclusivement sur les inégalités liées à l'emploi, incluant celles fondées sur la spécificité du genre.

¹⁸ Les plus renommées sont : Citoyen et Démocratie, axée sur les activités éducatives (www.obcanademokracia.sk); Centre des Droits civils et humains, qui est établi dans l'est de la Slovaquie et qui traite de la discrimination raciale (www.poradna-prava.sk); Le Peuple contre le Racisme (www.rasizmus.sk); Aspekt et Esfem, deux organisations axées sur l'égalité entre les sexes et sur les droits des femmes; Conseil national slovaque des Personnes handicapées, qui est l'organisation nationale coudée relative au handicap (www.nrozp.sk); et d'autres. Il existe plusieurs bases de données incluant la liste de toutes les ONG qui travaillent dans le domaine de l'anti-discrimination, p. ex., www.changenet.sk ou www.ideaxchange.sk et www.diskriminacia.sk, qui est le site Web principal, fournissant le plus d'informations concernant la non-discrimination au sein de la République slovaque.

En **Suède**, le Médiateur contre la Discrimination ethnique a élaboré, en collaboration avec les syndicats d'une part et les organisations d'employeurs d'autre part, un manuel sur les mesures proactives dans la vie professionnelle.

En **Lituanie**, le Bureau du Médiateur pour l'Égalité des Chances a signé un accord avec l'Inspection nationale du Travail afin de pouvoir échanger des informations pertinentes et de mieux conseiller les plaignants en fonction de leurs domaines de compétence.

Le Médiateur **autrichien** pour l'Égalité de Traitement a établi un partenariat avec le Service public autrichien de l'Emploi (AMS) afin de pouvoir conseiller (juridiquement) les femmes victimes de harcèlement sexuel. Le premier pas consistait à installer dans les différentes régions autrichiennes des avocats-conseils qui peuvent apporter une aide précieuse en matière d'intégration par rapport au marché du travail, ainsi que des informations relatives aux recours juridiques disponibles.

3. Formation

Essentielle à la prévention des discriminations, la formation est un outil mobilisé par un nombre significatif d'organismes¹⁹. Parce que le profil des bénéficiaires peut être très divers²⁰, deux types de modules de formation sont généralement proposés : ceux qui s'adressent à un public spécifique et ceux destinés à un public plus large. Dans le premier cas (par exemple pour les acteurs de la justice et du droit) la formation est d'abord conçue pour faciliter le traitement des cas de discrimination et accroître la sensibilisation d'un milieu professionnel donné. Dans le second cas, par exemple pour les travailleurs sociaux, l'objectif principal, en dehors de la sensibilisation, est de procurer des informations concrètes sur les droits individuels et les recours.

Cela fait plus de dix ans que le Centre **belge** pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dispose d'un « département formation ». S'adressant aux professionnels qui sont, de part leurs activités, en relation avec des groupes minoritaires, ces programmes de formation abordent différents thèmes tels que le dialogue interculturel, la gestion des conflits, les incivilités, les outils de prévention des discriminations, l'homophobie ou encore le management de la diversité. Conçues pour initier ou soutenir des projets de lutte contre les discriminations plus vastes au sein des entreprises ou des organisations, ces sessions de formation sont dispensées sur demande et peuvent se dérouler sur une journée ou une semaine.

En mai 2007, le législateur belge a procédé à la réforme des trois lois fédérales relatives au racisme, à la discrimination et à la spécificité du genre. Afin de propager et d'expliquer la portée de ces lois, le Centre a mis en place une série de sessions de formation intitulées *Road Show* s'adressant à un vaste public de professionnels travaillant dans divers domaines.

Les fonctionnaires belges peuvent également participer à un certain nombre de formations spécifiques. Des sessions de trois jours permettent aux participants d'appréhender les différents aspects de l'identité et de la culture et de prendre conscience de l'impact des stéréotypes et des préjugés sur les comportements et leurs pratiques au quotidien.

¹⁹ Médiateur pour l'Égalité de Traitement (Autriche), Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique), Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (Belgique), Bureau du Commissionnaire à l'Administration (Chypre), Institut danois pour les Droits de l'Homme (Danemark), Bureau du Médiateur pour les Minorités (Finlande), Bureau du Médiateur grec (Grèce), Autorité pour l'Égalité (Irlande), Bureau national contre les Discriminations raciales (Italie), Bureau du Médiateur (Lettonie), Bureau du 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), Bureau pour l'Égalité des Chances (Slovénie), Conseil national de Lutte contre les Discriminations (Roumanie), Centre national pour les Droits de l'Homme (Slovaquie), Conseil pour la mise en œuvre du Principe de l'Égalité de Traitement (Slovénie), Médiateur contre la Discrimination ethnique (Suède)

²⁰ Le secteur privé, les administrations publiques, les collectivités locales, les syndicats, les associations, la police, les juges, les enseignants, les fonctionnaires, les travailleurs sociaux, les étudiants, les personnels des hôpitaux, des établissements de soins destinés aux personnes âgées ou même les agents pénitentiaires sont susceptibles d'être visés par ces formations

Un autre organisme belge, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, est en train de constituer un réseau des organismes de formation spécialisés dans les problématiques touchant l'égalité entre les sexes. Une base de données visant à recenser et répertorier les formateurs et les experts du genre par thème et par domaine d'expertise est ainsi en cours d'élaboration.

Le Médiateur **chypriote** ne dispose pas d'un département de formation distinct mais est toutefois en mesure de fournir des formations lorsqu'un acteur en exprime le besoin et que le sujet touche au harcèlement sexuel ou au droit des demandeurs d'asile. Le bureau organise également des séminaires de formation sur des sujets précis dédiés à des publics spécifiques : un séminaire sur le rôle de la police dans la lutte contre le racisme et la xénophobie a ainsi été organisé à l'académie de police.

L'Institut **danois** pour les Droits de l'Homme propose également une formation destinée à l'Académie de Police. Elle comprend un programme éducatif traitant des droits de l'homme, du droit international incluant la non-discrimination, des crimes haineux et de la législation relative aux réfugiés. Un des objectifs de cette formation est d'aider la police à situer son propre rôle par rapport à la discrimination. En un an (août 2007 – août 2008), ce programme de formation aura fourni près de 60 sessions de quatre heures chacune. L'Institut dispense par ailleurs, à l'intention de groupes professionnels ciblés, des cours centrés sur le droit international, le droit humanitaire international, les droits de l'homme, les inégalités de traitement et les discriminations ou encore les droits de l'homme au sein de l'univers carcéral.

La Commission **néerlandaise** pour l'Égalité de Traitement organise des formations pour des avocats, des juges, des employeurs, et les membres d'organisations impliquées dans la lutte contre la discrimination. Elle a récemment produit un module pédagogique sur l'égalité de traitement à destination de l'enseignement secondaire.

Les programmes de formation sur la discrimination du Médiateur **grec** s'adressent principalement aux fonctionnaires et aux étudiants de l'École nationale de l'administration publique.

L'Agence fédérale **allemande** de lutte contre les discriminations (FADA) organise des sessions de formations destinées à des publics divers (que ce soient les commissaires aux affaires des femmes ou les représentants du personnel des différents ministères). Elle a récemment lancé, en collaboration avec l'Institut allemand pour les Droits de l'Homme, des séminaires destinés aux organisations engagées dans la lutte contre la discrimination.

Le Médiateur **suédois** contre la discrimination ethnique propose des formations aux employeurs, hommes d'affaires, fonctionnaires et autres acteurs susceptibles de commettre des actes discriminatoires, ainsi qu'aux victimes potentielles d'une discrimination (les minorités ethniques par exemple). Le bureau du Médiateur pilote également un dispositif d'éducation mutuelle et d'autonomisation axé sur les groupes susceptibles d'être victimes du racisme et de la discrimination (par exemple : la communauté des Roms, les personnes d'origine africaine, les musulmans et les personnes issues du Moyen-Orient).

Les programmes de formation de la Commission **britannique** pour l'Égalité et les Droits de l'Homme sont dispensés par ses propres services ou par l'intermédiaire de partenaires. Ils sont principalement axés sur les organisations syndicales et partenaires sociaux afin qu'ils puissent conseiller les salariés à propos de leurs droits. La Commission mène par ailleurs un programme de « renforcement des capacités » (capacity building) afin aider les organisations à optimiser leurs prestations. Ce programme est particulièrement axé sur les critères de discrimination les moins couverts par le droit (âge, religion ou convictions, orientation sexuelle) et les droits de l'homme.

En **Italie**, la discrimination raciale et ethnique est un frein important à l'intégration sociale des minorités au sein du monde du travail. À l'initiative du Bureau national contre les Discriminations raciales (UNAR) un protocole d'accord a été signé au niveau national avec les syndicats et les organisations patronales. Ce protocole prévoit des programmes de formation axés sur la prévention des discriminations. L'objectif est de présenter la diversité culturelle comme une ressource pour les entreprises. Un projet pilote incluant des sessions de formation destinés aux représentants syndicaux a également été lancé.

En coopération avec le Conseil national du Barreau et le Conseil supérieur de la Magistrature, l'UNAR a également initié des modules de formation pour les professionnels du droit. Ces formations couvrent aussi bien la théorie que les applications pratiques des aspects substantifs et procéduraux de la législation relative à la lutte contre la discrimination raciale.

En **Roumanie**, le Conseil national de lutte contre les discriminations organise des formations pour les magistrats (procureurs et juges), les agents de police et gendarmes, les officiers de l'armée, les fonctionnaires, les universitaires, les étudiants de l'enseignement secondaire (écoles d'été) et les représentants des associations non gouvernementales.

En **Slovénie**, le Bureau pour l'Égalité des Chances, l'Avocat du Principe de l'Égalité et le Conseil pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement organisent, à destination des juges, des ateliers et des formations sur l'égalité de traitement.

En collaboration avec l'Association des Juges, le Centre **slovaque** a conçu et organisé des séminaires de formation pour les juges. D'autres acteurs ont également bénéficié de formation à l'anti-discrimination : les salariés et les agents de l'inspection du travail, les gouvernements locaux, les administrations gouvernementales de haut niveau, l'administration d'État et les ministères du travail, des affaires sociales et de la famille.

En **Lituanie**, les experts du Bureau du Médiateur pour l'Égalité des Chances fournissent, généralement en collaboration avec les organisations partenaires, des formations à toute une série de publics (fonctionnaires locaux ou d'État, bureaux de l'emploi, étudiants, etc.). La formation est généralement dispensée par le biais de projets nationaux ou internationaux et se présente souvent sous forme de cycles de séminaires suivis par un groupe défini. Le Bureau produit également des supports de formation et se montre ouvert aux initiatives des autres organisations.

En **Lettonie**, le Bureau du Médiateur fournit des formations pour les travailleurs sociaux, les juges, les fonctionnaires d'État et autres membres de la société.

En **Bulgarie**, la Commission pour la Protection contre les Discriminations propose actuellement des formations aux représentants des autorités locales et de l'État, aux ONG, aux agents de police et aux médias.

Beaucoup de pays, lorsqu'ils n'ont pas les ressources humaines, matérielles ou financières nécessaires, investissent dans la formation de formateurs, la production de manuels de formation et autres supports pédagogiques²¹. Il s'agit ici de fournir aux acteurs des outils leur permettant d'acquérir et puis de diffuser les informations relatives à la lutte contre la discrimination et à l'action positive.

En **Norvège**, le Médiateur a développé un programme de « formation de formateurs » dans le cadre de la campagne de sensibilisation se rapportant aux Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE et à leur transposition dans la législation norvégienne. Pour ce programme, le groupe cible initial a été restreint aux personnes qui, par leur position et/ou leur domaine d'expertise, sont en mesure de propager leurs

²¹ Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (Québec)

connaissances des Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE et de former d'autres personnes. Les représentants des institutions norvégiennes reconnues d'utilité publique, les responsables du personnel des municipalités et d'autres administrations publiques, les représentants des organisations syndicales, les représentants des minorités ethniques et/ou des organismes de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'âge ont été invités à y participer. Evalué positivement, ce programme de formation de formateurs sera encore élargi à l'avenir et proposé aux organisations représentant des populations susceptibles d'être discriminées pour d'autres motifs.

L'Autorité **irlandaise** pour l'Égalité a défini un cadre de référence pour les formations relatives à l'égalité et à la diversité destinées aux entreprises. Un plan de financement est mis à la disposition des petites et moyennes entreprises afin qu'elles puissent développer, sur la base de ce modèle, des stratégies de formation relatives à l'égalité et à la diversité. L'Autorité pour l'Égalité travaille également avec le secteur associatif afin de développer, par la formation, l'assistance juridique des personnes victimes de discrimination et l'accès au droit.

L'Institut **belge** pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a produit une brochure sur l'égalité des femmes et des hommes dans les marchés publics.

La HALDE **française** a déjà conclu des accords avec des partenaires publics et privés afin de concevoir des outils éducatifs et des modules de formation relatifs aux discriminations.²² La HALDE a également élaboré deux modules de formation en ligne (grand public et entreprises) disponibles sur son site Internet.

Dans ce domaine, les financements de l'Union Européenne ont constitué une ressource importante. Ils ont soutenu les organismes nationaux de lutte contre les discriminations désireux d'engager des programmes de formation. Le secteur associatif ainsi que des acteurs clefs ont également pu bénéficier d'un soutien pour conduire, au travers leurs propres structures, des actions de sensibilisation sur les enjeux de la discrimination.

4. Les ressources pour les acteurs clés ou comment mettre en pratique l'égalité : outils, guides méthodologiques et bonnes pratiques

Les actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité se sont le plus souvent d'abord développées en direction du marché du travail plutôt que dans d'autres domaines. Cela s'explique en partie par le fait qu'au sein des plaintes enregistrées le domaine de l'emploi est le plus visé (quel que soit le motif de discrimination évoqué). La majorité des organismes nationaux de lutte contre les discriminations se sont ainsi attachés à produire des supports d'information et de sensibilisation à destination des acteurs du monde économique (y compris les PME). Ces différentes ressources mettent à disposition des employeurs des outils pour se conformer au cadre légal, énumèrent des exemples de bonnes pratiques et proposent des documents de références conviviaux tels que des fiches pratiques portant sur l'égalité.

Les outils et les bonnes pratiques

Parallèlement aux guides et codes de bonnes conduites conçus pour aider les acteurs à développer leurs propres politiques d'égalité et plans d'actions, certains organismes nationaux de lutte contre les discriminations collectent et diffusent les initiatives innovantes qu'elles jugent exemplaires : les bonnes pratiques.

²² En particulier avec la FNAIM (Fédération nationale de l'Immobilier) Voir l'article 3 de la Convention du 12 décembre 2005.

Au **Danemark**, l'initiative du *Diversity lab* a été lancée en automne 2007 par l'Institut danois pour les Droits de l'Homme en collaboration avec la Chambre de Commerce danoise, le gouvernement local du Danemark et l'Autorité de l'État employeur. Financé par le ministère des Réfugiés, de l'Immigration et de l'Intégration, ce projet propose aux entreprises une plateforme d'échange leur permettant de valoriser leurs expériences et de tester différents concepts, outils et méthodes de gestion de la diversité. Les entreprises membres se réunissent quatre fois pendant la durée du projet qui se poursuivra jusqu'à la fin 2008.

En 2006, la police fédérale **belge** a adopté un code de déontologie. Elaboré de façon collégiale notamment avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, ce code a été lancé à l'occasion d'une série de réforme de l'institution policière. Il s'applique à l'ensemble des membres des différents services de police et concourt ainsi à l'uniformité de l'approche; Près de 4 800 salariés de la police ont reçu ce code qui établit certaines valeurs (intégrité, équité), certains principes (respect de la dignité humaine, non-discrimination) et certaines règles de conduite destinés à encadrer le travail policier.

En 1993, le Centre **belge** pour l'égalité des chances, en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin, a commandité une étude à l'université de Gand sur le traitement de l'information par les médias à l'égard des populations issues de l'immigration et autres thèmes apparentés. Les résultats de cette recherche ont été débattus au sein d'un groupe de travail créé en concertation avec l'AGJPB, l'Association Générale des Journalistes Professionnels de Belgique. Cela a donné lieu, en juin 1994, à deux publications : un inventaire reprenant les personnes de contact sur ce thème, et un recueil de recommandations pour la presse. Ce dernier comprenait également un lexique ad hoc. Bien que ces recommandations n'aient pas de statut officiel, elles ont été prises en compte par les journalistes et par le Conseil de Déontologie journalistique. En 2005, le Centre et l'Association générale des Journalistes professionnels se sont à nouveau réunis et une étude de suivi a été menée. Les recommandations ont été évaluées et elles devraient bientôt être reformulées.

En **France**, la HALDE n'a pas de compétence pour procéder à l'adoption de codes de conduite. Elle a cependant créé un dispositif formel permettant d'assurer le suivi des actions de promotion de l'égalité conçues par les entreprises. Établi en coopération avec les représentants des plus grandes entreprises, ce cadre de référence recense les divers dispositifs pouvant être mobilisés (adoption d'un accord formel, établissement de plans d'action et création d'organismes de suivi, réalisation de diagnostics, d'actions de sensibilisation et de formation, mise en œuvre d'une objectivation des processus ressources humaines, etc.) et les méthodes permettant de les évaluer. Il peut ainsi faire office de tableau de bord complétant par exemple le bilan social des entreprises sur les volets « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité ».

Renseigné annuellement par les grandes entreprises et transmis à la HALDE, ce cadre lui permet de répertorier et de suivre leurs actions innovantes. Il lui permet d'actualiser son répertoire de bonnes pratiques et d'assurer le transfert d'expériences vers d'autres entreprises. Cette modalité de coopération de la HALDE et des acteurs du monde économique dans le développement d'instruments permettant d'assurer le suivi de leurs actions peut être appliquée à d'autres domaines tels que les collectivités locales, les acteurs du logement, les petites et moyennes entreprises, etc.

En **Irlande**, l'Autorité pour l'Égalité a développé une série de guides méthodologiques destinés à faciliter l'évaluation de l'impact des politiques de promotion de l'égalité. Dans le secteur public, un certain nombre de programmes pilotes ont été mis en œuvre afin de tester et de promouvoir à la fois le matériel utilisé et la pratique de l'évaluation de l'impact de la promotion de l'égalité.

Codes de conduite

Les organismes de lutte contre les discriminations de **Grande-Bretagne**, d'**Irlande du Nord**, d'**Irlande** et de **Roumanie** ont la possibilité d'établir des codes de conduite.²³ Ces codes clarifient les règles contraignantes qui doivent être suivies par les entreprises, les institutions ou les individus susceptibles de discriminer. Ils peuvent également servir de base à l'évaluation de l'impact et de l'efficacité des mesures utilisées par ces organismes de lutte contre les discriminations en vue d'exercer leur compétence dans ce domaine.

L'Autorité **irlandaise** pour l'Égalité a le pouvoir d'élaborer des codes de pratique qui, à condition d'être approuvés par le ministre, sont recevables à titre de preuve et qui peuvent être pris en compte, s'ils sont pertinents, au cours des procédures. L'Autorité pour l'Égalité a par exemple élaboré un Code de Pratique sur le Harcèlement sexuel et le Harcèlement au Travail qui a servi de base pour le traitement de cas portés devant le Tribunal pour l'Égalité.

La Commission **britannique** peut édicter des codes de pratique relatifs à l'égalité salariale, aux discriminations fondées sur le sexe, l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion et les convictions.

5. Devoirs positifs

Un devoir positif requiert des pouvoirs publics ou des organisations privées qu'elles promeuvent l'égalité et la diversité dans tous les aspects de leur travail aussi bien en direction des employés et des employeurs que des usagers. Il s'agit d'une approche proactive qui, pour les employeurs et les acteurs désignés par la loi (par exemple l'État ou les pouvoirs publics), crée des obligations contraignantes en matière de management, de gestion des ressources humanisées et d'action publique. Encadrée par des mécanismes d'application stricts, cette démarche insiste sur l'obtention de résultats concrets. Les objectifs sont évalués par les organismes de lutte contre les discriminations chargés du contrôle de son application. Les obligations positives consistent à faire évoluer positivement les attitudes et les comportements afin de prévenir les discriminations. Cela peut être réalisé par l'étude de la diversité des effectifs, par des consultations avec les groupes exposés aux discriminations, par la conduite régulière d'évaluations visant à déterminer l'impact de politiques et pratiques sur les groupes défavorisés et par la prise de mesures correctives, là où cela s'avère nécessaire.

Les devoirs positifs sont actuellement les moyens de promotion de l'égalité les plus efficaces, étant donné qu'ils sont obligatoires pour certaines institutions et entreprises et qu'ils permettent également de s'attaquer à la discrimination indirecte et systémique.

Bien que la loi anti-discrimination ait réussi à supprimer bon nombre de barrières et de préjudices sociaux et économiques, elle se révèle souvent moins efficace lorsqu'il s'agit de surmonter des schémas d'exclusion et d'inégalité plus complexes et plus profondément ancrés.²⁴

Certains États membres imposent des devoirs positifs aux autorités publiques et aux entreprises privées. L'organisme national de promotion de l'égalité peut alors être compétent pour contribuer au processus de mise en œuvre et au contrôle de l'observation de ces devoirs par une certaine institution. La Commission **britannique** pour l'Égalité et les Droits de l'Homme, la Commission pour l'Égalité pour l'**Irlande du Nord** et le Médiateur **suédois** disposent de pouvoirs contraignants permettant d'assurer que les devoirs positifs imposés aux secteurs public et privé soient respectés. La longue expérience que les Commissions

²³ Médiateur pour l'Égalité de Traitement (Autriche), Commission pour l'Égalité pour l'Irlande du Nord (Irlande du Nord), Conseil national de Lutte contre les Discriminations (Roumanie)

²⁴ Basé sur la publication d'Equinet *Exécution stratégique : Pouvoirs et Compétences des Organismes de Promotion de l'Égalité, 2006, p.44 qui fournit un aperçu plus détaillé de l'étendue des devoirs positifs relatifs à la promotion de l'égalité qui ont été introduits dans un certain nombre de pays européens.*

d'Irlande du Nord et de Grande-Bretagne ont acquise par rapport aux devoirs positifs est remarquable.

Les mesures suivantes s'appliquent à la Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme nouvellement mise en place au **Royaume-Uni**, en ce qui concerne les devoirs positifs obligeant les autorités publiques à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité :

- Les autorités publiques devront tenir dûment compte de la nécessité d'éliminer aussi bien la discrimination illicite fondée sur le sexe que le harcèlement sexuel et elles devront promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.²⁵
- L'article 71 de la loi sur les relations interraciales (Race Relations Act) de 1976 requiert que les institutions publiques tiennent dûment compte du besoin d'éliminer la discrimination raciale et de promouvoir l'égalité des chances et les bonnes relations entre les personnes de différents groupes raciaux.
- En vertu des articles 49A ou 49D de la Loi sur la discrimination fondée sur le handicap de 1995, comme modifiée en 2005, chaque autorité publique sera tenue de prendre dûment en compte la nécessité d'éliminer la discrimination et le harcèlement des personnes handicapées, de promouvoir l'égalité des chances, de prendre des mesures en faveur des personnes handicapées, de promouvoir des attitudes positives envers les personnes handicapées et d'encourager leur participation à la vie publique. Le devoir positif obligatoire pour les autorités publiques de promouvoir l'égalité des chances pour les personnes handicapées est entré en vigueur le 4 décembre 2006.

Lorsque la Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme est convaincue qu'une autorité publique a manqué à ses obligations, la Commission peut lui signifier un avis et lui demander des explications plus détaillées des mesures qu'elle a prises ou qu'elle prend pour se conformer à l'obligation. Si la Commission considère que l'autorité ne s'est pas conformée à l'avis d'une manière satisfaisante, la Commission peut s'adresser à un tribunal (la Haute Cour ou le Tribunal de première instance d'Angleterre et du Pays de Galles, la Cour de Session ou le Shérif d'Écosse).

La Commission pour l'Égalité pour l'Irlande du Nord a le devoir et la responsabilité de surveiller la conformité aux obligations contraignantes imposées aux autorités publiques en vertu de l'article 75 de la Loi d'Irlande du Nord de 1998.²⁶ La Commission pour l'Égalité peut donc approuver un projet sur l'égalité soumis par une autorité publique désignée et elle peut enquêter sur les plaintes pour défaut de conformité à un tel projet. Elle peut également conseiller les autorités publiques.

L'Autorité irlandaise pour l'Égalité a le pouvoir d'effectuer des contrôles et de mener des plans d'action se rapportant à l'égalité.²⁷ L'Autorité peut inviter les entreprises et les sociétés privées à effectuer des contrôles sur l'égalité et/ou à préparer et à appliquer un plan d'action relatif à l'égalité. Si elle considère que c'est approprié, elle peut elle-même procéder à un contrôle sur l'égalité et préparer un plan d'action relatif à l'égalité pour des entreprises de plus de 50 salariés. Ce contrôle sur l'égalité consiste à conduire un audit des pratiques et des procédures des entreprises afin de déterminer si celles-ci contribuent à la promotion de l'égalité des chances. Un **plan d'action relatif à l'égalité** est un programme d'actions à mener pour favoriser la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de l'emploi. S'il apparaît à l'occasion d'un contrôle qu'une entreprise néglige de mettre en œuvre un plan d'action pour la promotion de l'égalité, l'Autorité peut rendre un avis exigeant que soit désignée une personne chargée des mesures spécifiées dans l'avis.²⁸ Si la personne néglige de se conformer à l'avis, l'Autorité peut requérir une ordonnance de la Cour.²⁹ Un certain nombre de

²⁵ Articles 76A, 76B et 76C de la Loi de 1975 relative à la Discrimination fondée sur le Sexe

²⁶ Pour plus d'informations, veuillez consulter le Tableau 9 – Égalité : exécution des devoirs imposés par la Loi de 1998 concernant l'Irlande du Nord.

²⁷ Section 69 de la Loi relative à l'Égalité dans l'Emploi de 1998, comme modifiée par le § (n) du Tableau de la Loi relative à l'Égalité des Statuts de 2000.

²⁸ Section 70 de la Loi relative à l'Égalité dans l'Emploi, 1998

²⁹ Section 72 de la Loi relative à l'Égalité dans l'Emploi, 1998

contrôles relatifs à l'égalité ont été démarrés sur une base volontaire et des employeurs ont exprimé de l'intérêt pour ce mécanisme. Alors que ce pouvoir est en deçà du devoir positif imposé aux employeurs et aux prestataires de services, il dispose d'un potentiel considérable en tant que mécanisme non contradictoire de détection de fautes et en tant que base pour des approches programmées et systématiques de l'égalité au sein des organisations.

En **Suède**, les employeurs, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, sont obligés par la loi de fixer des objectifs mesurables et d'entreprendre des mesures concrètes afin de promouvoir l'égalité des droits et des devoirs sans distinction d'ethnicité et/ou de religion, ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle. Seuls le Médiateur contre la Discrimination ethnique (MD) et le Médiateur pour l'Égalité des Chances (entre les sexes) sont en droit d'imposer ces devoirs positifs. Quiconque estime qu'un employeur ne remplit pas son devoir par rapport à l'égalité ethnique peut soumettre une plainte au MD, qui fera à son tour des propositions concernant les mesures qui devraient être prises. Le MD peut également prendre l'initiative d'aborder de telles questions avec des employeurs. Si un employeur ne se montre pas disposé à accepter les propositions du MD, ce dernier peut s'adresser à la Commission contre la Discrimination, qui peut exiger de l'employeur qu'il exécute les mesures prescrites, sous peine d'amende civile. Les écoles et les établissements d'enseignement supérieur peuvent également être requis de mettre en œuvre un plan relatif à l'égalité de traitement et une politique anti-harcèlement sous la supervision du Médiateur contre la Discrimination ethnique.

Dans certains pays, la disposition légale concernant l'action positive réfère uniquement à l'égalité entre les sexes.

Par exemple en **Norvège**, où les employeurs des secteurs public et privé sont obligés par la loi d'inclure dans leur rapport annuel une description de la situation concernant l'égalité entre les sexes tant pour les travailleurs que pour les cadres. Le Médiateur pour l'Égalité et l'Anti-Discrimination est l'organisme qui impose la conformité avec les exigences relatives au devoir positif. Les informations pertinentes à inclure dans le rapport annuel doivent couvrir la répartition par sexe des salariés dans divers départements ou niveaux d'organisation ; des statistiques concernant les différences salariales suivant le sexe ; des statistiques détaillant le genre des salariés à mi-temps et à plein temps ; des statistiques concernant la fréquence et la durée des absences suivant le sexe ; ainsi que des statistiques concernant l'octroi de ressources aux salariés masculins et féminins. Les employeurs sont également tenus d'indiquer et de décrire quelles mesures ont été prises au cours de l'année écoulée et quelles mesures seront prises dans le futur, afin de réaliser une plus grande égalité entre les sexes. Les défis à relever pour réaliser une plus grande égalité entre les sexes varient selon le secteur. C'est pour cette raison que le Médiateur recommande aux employeurs de développer des stratégies qui sont pertinentes pour leur propre lieu de travail. Par rapport à leur rôle en tant que prestataire de services envers le grand public, les organismes publics ont un devoir supplémentaire qui consiste à préciser les mesures entreprises pour assurer l'égalité entre les sexes. Dans les cas où un employeur n'est pas en conformité avec la loi quant aux exigences relatives au devoir positif, le Médiateur peut lui demander de remédier à cette situation. Le Médiateur fournit de surcroît des conseils et des directives aux employeurs, afin de les aider à développer de bonnes pratiques à la lumière de leurs besoins particuliers. Bien qu'il ait été suggéré que la nouvelle législation devrait inclure des devoirs positifs à l'égard d'autres motifs, comme ceux de l'ethnicité et du handicap, le sexe est actuellement le seul motif auquel s'appliquent les devoirs positifs.

En **Lituanie**, le gouvernement, les institutions administratives, les institutions éducatives et scientifiques, les entreprises, les vendeurs et fabricants de marchandises et les prestataires de services sont obligés de prévenir tout type de discrimination. Les devoirs positifs liés à la promotion de l'égalité de traitement et de

l'égalité des chances ne sont toutefois pas obligatoires et ils dépendent de la seule initiative du Médiateur.³⁰

6. Statistiques, études et recherches

Disposer d'informations statistiques fiables, utiles et appropriées sur les groupes cibles protégés par le droit antidiscriminatoire est essentiel aux organismes nationaux d'égalité. Indispensables pour vérifier l'application effective de la loi, elles contribuent également à sensibiliser l'opinion publique et les décideurs politiques. Dans le cadre de procédures judiciaires, elles participent à l'établissement de la preuve.

La collecte de données statistiques mesurant la portée et l'impact des discriminations permet également de révéler leur caractère généralisé et systémique.

Elles contribuent enfin à la mise en œuvre des politiques de promotion de l'égalité et à l'évaluation de leur efficacité. Elles fournissent des points de référence visant à localiser les inégalités de traitement et identifient les domaines où des progrès ont été réalisés et ceux où des efforts doivent être poursuivis.

Les données relatives aux plaintes

La plupart des organismes nationaux d'égalité collectent des données statistiques relatives aux plaintes qu'ils reçoivent. Ces données, souvent publiées au sein de leurs rapports annuels d'activité, répertorient les plaintes suivant les différents motifs de discrimination et par domaines (marché du travail, éducation, logement, biens et services, etc.).

Certains organismes d'égalité, moins nombreux, livrent également des informations sur le profil des réclamants et/ou le traitement et l'aboutissement des plaintes (conciliation, médiation, saisine des tribunaux, sanctions judiciaires, etc.).

En **Belgique**, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme utilise un système d'enregistrement pour chacun des cas de discrimination qui lui sont signalés. Un rapport annuel est rédigé à partir de l'analyse de ces données. Il comprend plusieurs parties et retrace notamment l'incidence relative de la discrimination par motif, par secteur, etc.

En **France**, la HALDE produit et communique par le biais de son rapport annuel un certain nombre de données statistiques liées aux plaintes. Concernant les saisines, la HALDE fournit des informations relatives au domaine d'activité (emploi, accès aux services publics, logement et éducation) et motif de discrimination (sexe, âge, origine, orientation sexuelle, santé, etc.). Elle indique également le type de résolution décidé par le Collège de la haute autorité. Elle ne livre pas d'informations statistiques sur le type de discrimination (directe, indirecte, harcèlement) ou sur le profil des réclamants (âge, sexe, catégorie professionnelle et sociale, etc.).

En **Irlande**, l'Autorité pour l'Égalité recueille annuellement aussi bien des données quantitatives que qualitatives concernant les cas juridiques relevant des Lois sur l'Égalité en matière d'Emploi de 1998 et 2004, des Lois sur l'Égalité de Traitement de 2000 à 2004 et de la Loi sur l'Ébriété de 2003.³¹ En ce qui concerne les dossiers des réclamations, les informations suivantes sont compilées : le type de plainte par motif, les différents secteurs qui font l'objet de saisines (et ce pour les neuf critères de discrimination prohibés par la loi), la répartition géographique des plaintes, le sexe des réclamants, les motifs des cas clôturés et la situation actuelle des cas en cours. Des informations qualitatives sont également recueillies sur des cas spécifiques et

³⁰ Voir les articles 3 à 5 (1) de la Loi de la République de Lituanie sur l'égalité des chances des femmes et des hommes

³¹ En 2003, la juridiction concernant les cas ouverts en vertu de la Loi sur l'Égalité des Statuts contre les débits de boisson a été transférée du Tribunal pour l'Égalité au Tribunal de première instance, en vertu de la Loi sur l'Ébriété de 2003.

marquants, ainsi que sur ceux qui illustrent des thèmes transversaux figurant dans les trois lois.

Des données quantitatives sont également recueillies sur toutes les requêtes adressées au service public d'information de l'Autorité pour l'Égalité couvrant : le nombre d'enquêtes en vertu de chaque Loi par rapport à l'ensemble des neuf motifs de discrimination ; le domaine auquel les enquêtes réfèrent et la répartition régionale. Étant donné que bon nombre de ces requêtes sont effectuées par téléphone ou par courriel, il n'est pas toujours possible d'obtenir des informations concernant le domaine d'égalité ou la région géographique à laquelle la requête se rapporte.

En **Norvège**, le Médiateur produit un rapport annuel intitulé *SaLDO* qui fournit des informations statistiques, ainsi qu'une analyse fondée sur des cas que le Médiateur a traités au courant de l'année. Un second rapport, également annuel et intitulé *Praksis*, fournit un aperçu des cas qui constituent d'importants précédents juridiques ou qui sont d'un intérêt particulier pour une autre raison.

Au **Danemark**, le Comité des Plaintes liées à l'Égalité de Traitement ethnique de l'Institut danois pour les Droits de l'Homme recueille également des données aussi bien qualitatives que quantitatives. L'objectif est d'une part de documenter le nombre de plaintes reçues et traitées par le Comité et d'autre part, d'identifier les domaines où les questions de l'égalité de traitement fondée sur les motifs de la « race » et de l'ethnicité se posent plus particulièrement. Les données peuvent par exemple conduire à l'ouverture de cas de droit. Le Comité des Plaintes produit également des rapports annuels.

Le Médiateur **autrichien** pour l'Égalité de Traitement recueille des données concernant divers aspects incluant le nombre global de plaintes ; le(s) motif(s) concerné(s) ; la discrimination multiple ; les clauses juridiques pertinentes (p. ex., le harcèlement sexuel, la victimisation, l'égalité salariale) et le montant des indemnisations qui ont été payées.

L'organisme autrichien utilise ces données dans son rapport semestriel à l'intention de l'Assemblée nationale du Parlement autrichien, afin d'étayer la nécessité pour le gouvernement autrichien de prendre certaines mesures juridiques ou promotionnelles. Elles influencent certaines activités promotionnelles, comme le Bulletin d'information du Médiateur, où des informations choisies sont diffusées à un plus large public. Les données sont également utilisées dans le cadre d'ateliers organisés avec des employeurs et/ou des salariés, de conférences universitaires et en interaction avec les représentants des médias, afin de comprendre quels domaines et quelles questions se rapportant à l'égalité des droits et à l'égalité des chances revêtent un certain degré d'urgence, et quelles modifications s'avèrent nécessaires.

L'Agence fédérale **allemande** de l'Anti-Discrimination (FADA) recueille des données sur les plaintes liées aux domaines de l'emploi, de l'accessibilité des biens et services, du logement, de l'éducation, de la protection sociale et des avantages sociaux fondés sur les motifs de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique ou de la « race », du sexe, de l'orientation sexuelle, de la religion ou des convictions. Les chiffres procurent également des informations concernant tous les types de discrimination (discrimination directe et indirecte, harcèlement sexuel et incitations à la discrimination). La collecte de données est, entre autres, destinée au rapport que la FADA doit soumettre tous les quatre ans au Bundestag allemand (Art. 27 (4))

Ces données ne sont pas seulement utiles pour la communication avec un plus large public, mais elles permettent également l'identification de questions clés à développer ultérieurement dans le cadre de la promotion de stratégies relatives à l'égalité : elles aident à identifier les domaines dans lesquels la formation, la sensibilisation et l'action préventive sont nécessaires ; elles facilitent le ciblage des groupes stratégiques qui ont besoin d'être

informés sur leurs droits ; et elles peuvent aussi, en conjonction avec de plus vastes études quantitatives, fournir des informations ultérieures sur les réalités sociales.

Statistiques, charge de la preuve et promotion de l'égalité

La collecte de données statistiques concernant les groupes protégés par la loi anti-discrimination est considérée comme une nécessité par la plupart des organismes nationaux de promotion de l'égalité. Essentiellement parce qu'en l'absence de données empiriques fiables, il est difficile, voire impossible, de prouver une discrimination dans les termes requis par les procédures judiciaires.

Dans la plupart des pays, des outils tels que les tests de situation et les statistiques sont recevables dans les tribunaux comme moyens légaux pour renverser la charge de la preuve (sur l'employeur, afin de réfuter la présomption de discrimination, en produisant des statistiques ou des preuves contraires).

L'identification de situations de discrimination indirecte sans instruments statistiques conçus sur mesure s'est révélée considérablement plus difficile. Une telle identification est uniquement possible en comparant la situation du groupe examiné avec celle du groupe de référence.

Mesurer la portée et l'impact de la discrimination permet d'optimiser la connaissance et la compréhension de l'efficacité des politiques de promotion de l'égalité. C'est également essentiel pour identifier et analyser les domaines dans lesquels l'inégalité de traitement persiste.

Il est de surcroît difficile d'élaborer des politiques pour la promotion de l'égalité sans disposer d'un ensemble d'indicateurs permettant de définir des objectifs mesurables pour un secteur professionnel, un domaine géographique ou une entreprise spécifique.

Afin d'améliorer la collecte et l'analyse de données (principalement statistiques) concernant l'étendue des inégalités, certains organismes de promotion de l'égalité ont créé des départements spécifiquement dédiés à la recherche et aux études.

Études et recherche

Les organismes de promotion de l'égalité peuvent effectuer eux-mêmes des travaux de recherche³² ou les confier à des sources externes.³³ Parfois, ils font les deux.³⁴

Les unités de recherche et d'étude des organismes de promotion de l'égalité disposent d'une série d'objectifs souvent transversaux. Lorsqu'ils sont établis d'un point de vue juridique, ils peuvent également soutenir les procédures administratives dans le cadre du traitement des plaintes individuelles. Certains organismes de promotion de l'égalité ont également la compétence d'entamer des enquêtes formelles et confidentielles à la suite de plaintes individuelles. Elles ont démontré leur utilité pour examiner un thème ou un secteur particulier et pour déceler des discriminations structurelles. Ces enquêtes sont traduites dans des rapports.

³² Médiateur pour l'Égalité de Traitement (Autriche), Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (Québec), Institut danois pour les Droits de l'Homme (Danemark), Commission pour l'Égalité des Chances en matière d'Emploi (États-Unis), Médiateur pour les Minorités (Finlande), Commission pour l'Égalité de Traitement (Pays-Bas), Commissaire pour la Protection des Droits civils (Pologne), Conseil national de Lutte contre les Discriminations (Roumanie), Bureau du Commissaire à l'Administration (Chypre)

³³ Haute Autorité indépendante de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (France), Bureau national contre les Discriminations raciales (Italie), Autorité pour l'Égalité (Irlande), Bureau du Médiateur pour l'Égalité des Chances (Lituanie)

³⁴ Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (Belgique), Commission pour l'Égalité pour l'Irlande du Nord, Autorité pour l'Égalité (Irlande), Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme (Angleterre, Écosse et Pays de Galles)

Les tests ou diagnostics statistiques de la discrimination sont utilisés pour identifier les pratiques illicites à un endroit spécifique. D'autres études sont menées afin d'optimiser les connaissances de l'inégalité de traitement subie dans un domaine spécifique par un groupe qui est protégé par les lois anti-discrimination (p. ex., la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sur le lieu de travail).

En **Belgique**, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes peut entamer, coordonner et mener des recherches sur la spécificité du genre, sur l'égalité entre hommes et femmes et sur les questions féministes. Ces projets de recherche sont menés en interne ou exécutés par des chercheurs externes. L'Institut est chargé de la diffusion de leurs résultats. Par rapport aux objectifs de recherche, la politique de l'Institut vise à concentrer les ressources disponibles sur un nombre limité de projets annuels à large spectre.

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes vise à remédier au manque de connaissances sur les questions féministes en recueillant et en diffusant toutes les informations disponibles en Belgique sur la recherche et la formation liées à la spécificité du genre et en les rendant accessibles, en toute transparence, au plus grand nombre de personnes possible.

En **France**, la HALDE n'effectue pas de recherches en interne, mais elle peut parrainer de telles recherches. Elle s'est engagée à développer des partenariats avec différentes institutions afin de favoriser d'éventuelles collaborations (co-financement de projets de recherche ou d'études).³⁵ La HALDE participe à des comités de pilotage d'études menées sous sa juridiction et elle contrôle et enregistre les études existantes. Elle coordonne les études qui s'avèrent nécessaires pour améliorer la compréhension des pratiques discriminatoires, leurs manifestations et leurs conséquences. Elle collecte de surcroît des données recueillies par le biais de sondages d'opinion publique, par exemple, sur la question de la perception de la discrimination.

Afin d'évaluer la neutralité des procédures de recrutement au sein des entreprises, la HALDE a effectué une série d'exercices de test de la discrimination. En fonction des résultats, l'organisme introduira une politique de mise au pilori (« naming and shaming »). La HALDE sollicite régulièrement la permission d'obtenir des données statistiques des autorités nationales de recherche afin d'améliorer la qualité et la crédibilité des données utilisées pour prouver l'inégalité de traitement des groupes protégés. Pour certains types de discrimination, les données sont toutefois soit inaccessibles, soit inexistantes.

Au **Danemark**, conformément à son mandat, l'Institut danois pour les Droits de l'Homme (IDDH) est tenu d'effectuer des recherches et de mener des études relatives aux droits de l'homme et à l'égalité de traitement. Afin de se conformer à son mandat, l'Institut dispose d'un département de recherche composé d'assistants-chercheurs, de chercheurs accomplis et de candidats au doctorat. Le Département de Recherche effectue principalement des travaux de recherche scientifique. L'IDDH comprend également quatre départements thématiques. Ces départements mènent des études et des enquêtes basées en majeure partie sur des compilations d'informations provenant de sources existantes plutôt que sur leurs propres recherches et collectes de données.

³⁵ La HALDE co-financera par exemple la future enquête nationale sur l'influence des origines : les histoires de vie des immigrés, des descendants des immigrés et des natifs français. L'objectif de ce projet est de mener une vaste enquête pilote (impliquant près de 20 000 personnes) afin d'analyser l'impact de l'origine sur l'accès à diverses composantes de l'intégration sociale – logement, langue et éducation, emploi, activités de loisir, services publics et avantages sociaux, contraception, nationalité, réseaux sociaux, etc. - et leur mobilisation. L'enquête étudiera le lien entre l'origine et les autres catégories distinctives de la société française (sexe, classe sociale, couleur, culture, âge, etc.). Elle cherche à identifier les inégalités d'accès aux ressources en essayant de faire une distinction entre les conséquences du comportement individuel ou collectif et celles des restrictions contextuelles ou structurelles. Le protocole de l'enquête enregistrera non seulement les histoires de vie des individus dans leur contexte spécifique, mais aussi les aspirations, les attitudes et les représentations des groupes étudiés. L'enquête planifiée pour 2008 sera conjointement coordonnée par l'INSEE et l'INED.

L'IDDH utilise une série de méthodes de collecte de données qualitatives et quantitatives suivant qu'il s'agisse d'une recherche, d'une étude ou d'une enquête. Les méthodes de recueil de données incluent des questionnaires et des interviews individuelles et/ou de groupes.

Lors de la collecte de données pour des études et des enquêtes sur l'égalité de traitement et sur la discrimination, l'IDDH s'efforce d'inclure autant de groupes que possible, en agrégeant les données sur le sexe, l'âge et l'ethnicité, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle, afin d'assurer une approche horizontale et pour identifier la discrimination fondée sur plusieurs motifs. La collecte de ce type de données n'est toutefois pas toujours possible, soit en raison des limitations incluses dans la législation, soit par manque d'accessibilité directe aux groupes. Les données sont également limitées par le fait que les sources individuelles doivent demeurer anonymes. Là où cela s'avère pertinent, les données sont recueillies par le biais d'une *méthode dite d'action participative*, qui invite les parties prenantes à participer et à s'impliquer dans l'identification des questions préoccupantes et des solutions, tout en procédant à la sensibilisation du public.

Les résultats de la recherche, des études et des enquêtes s'inscrivent dans les efforts généraux de l'IDDH quant à la protection et la promotion des droits de l'homme et de l'égalité de traitement, et ce, aussi bien au Danemark qu'au niveau international. Les données recueillies sont diffusées par le biais de publications, de séminaires et de cours, de la formation des professionnels, de rapports alternatifs aux organismes des Nations Unies, de rapports à divers organismes du Conseil européen, ainsi que par le biais du rôle qu'assume l'Institut en tant qu'organisme consultatif pour les parties prenantes publiques et privées, tant au niveau national qu'international. L'IDDH présente également au Parlement danois un rapport annuel et un état des lieux annuel concernant le respect des droits de l'homme au Danemark.

En **Suède**, le Médiateur contre la Discrimination ethnique mène un projet lié à la discrimination par rapport au logement qui conjuguera la recherche, la mise en œuvre des lois anti-discrimination et la mobilisation des groupes discriminés. L'idée ici est qu'un changement social vers une plus grande égalité est dans une large mesure un produit de l'interaction entre ces différents éléments.

En **Allemagne**, une des tâches de l'Agence fédérale de l'Anti-Discrimination est de mener des travaux de recherche (académique) sur la discrimination fondée sur les motifs de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique ou de la « race », du sexe, de l'orientation sexuelle, de la religion ou des convictions. L'Agence peut effectuer elle-même cette recherche ou parrainer des études externes. La Commission consultative de l'Agence peut avancer ses propres suggestions par rapport à cette tâche. En 2007, l'Agence a lancé et parrainé une étude sur la façon dont la discrimination et l'anti-discrimination sont perçues dans les différents environnements sociaux. L'étude a été initiée afin d'élaborer les mesures adéquates pour prévenir la discrimination.

En **Irlande**, l'Autorité pour l'Égalité a développé deux grands programmes de recherche comprenant une série de projets de recherche individuels. Le premier programme comprend trois projets de recherche concernant l'établissement d'un scénario d'activité pour l'investissement dans les stratégies relatives à l'égalité et à la diversité. Le second programme implique une vaste série de projets de recherche dans le cadre desquels les sources de données existantes sur l'égalité et la diversité sont utilisées pour approfondir les connaissances sur, et la compréhension de la discrimination et de l'inégalité. Les sujets traités incluent l'inégalité entre les sexes en rapport à l'emploi du temps ; l'expérience de la discrimination ; l'écart salarial entre les sexes ; les migrants sur le marché du travail et les enquêtes d'attitudes relatives à l'égalité.

La Commission **néerlandaise** pour l'Égalité de Traitement a lancé plusieurs projets de recherche sur les questions suivantes : (la possibilité de) discrimination raciale dans le

processus de recherche de stages ; la conséquence de la victimisation dans des situations de travail ; la discrimination des lesbiennes et des hommes gays dans des situations de travail ; l'égalité salariale pour les femmes.

À **Chypre**, le Bureau du Médiateur n'a pas de missions d'étude et de recherche. La Loi 42(I)/2004 (Article 44) lui octroie toutefois la compétence de mener des études et des investigations sur les questions de la discrimination. C'est sur cette base que cinq sondages d'opinion publique fondés sur différents motifs de discrimination ont été réalisés depuis la création du Bureau dans les années 2006 et 2007. Les sondages concernaient les questions suivantes : les attitudes et perceptions du public par rapport à l'homosexualité ; les attitudes envers les personnes d'origine ethnique pontienne (qui représentent la plus grande minorité ethnique de Chypre) ; les attitudes des Chypriotes chrétiens-orthodoxes à l'égard des personnes d'une autre religion qui résident à Chypre ; les attitudes à l'égard des personnes handicapées et le phénomène du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

En **Lituanie**, le Bureau du Médiateur pour l'Égalité des Chances ne dispose pas d'une unité de recherche et d'analyse. C'est pour cette raison qu'il n'effectue pas lui-même d'investigations ou de travaux de recherche. Par le biais de plusieurs projets, le Bureau a toutefois été en mesure de commander des études sur l'équilibre travail-vie privée et les questions liées au congé de paternité, sur la situation des personnes handicapées, sur les homosexuels et la communauté rom, ainsi que sur les manifestations d'intolérance religieuse et sur la discrimination fondée sur le motif de l'âge dans le secteur public.

Au sein du Centre national **slovaque** pour les Droits de l'Homme, le Département du Suivi et de la Recherche a exécuté différentes études et investigations sur le respect du principe de l'égalité de traitement sur le marché du travail et des droits de l'homme dans la République slovaque. Les questions suivantes ont été examinées : la discrimination sur le marché du travail en 2006 ; les droits des enfants de la communauté rom, et plus particulièrement le respect des Droits de l'Enfant, la discrimination et les problèmes spécifiques concernant les enfants de Roms et la perception des droits de l'homme et du principe de l'égalité de traitement. Cette dernière étude sera poursuivie en 2008 sous forme de suivi et de comparaison avec les résultats de 2006.

En **Roumanie**, le Conseil national de Lutte contre les Discriminations effectue une « étude baromètre » annuelle sur les perceptions et les attitudes publiques envers la discrimination. En plus des 14 critères de discrimination fournis par la loi, l'étude se penche également sur la question de la perception du Conseil. Les résultats de chaque étude annuelle sont de surcroît comparés les uns avec les autres afin d'identifier l'évolution des attitudes au sein de la société.

En **Lettonie**, le Bureau du médiateur effectue des travaux de recherche dans les limites des moyens financiers et des ressources humaines. En 2006, le Bureau des Droits de l'Homme (le prédécesseur du Bureau du Médiateur) a effectué une étude sur la sensibilisation par rapport à la discrimination. En 2007, le Bureau du Médiateur a mené des travaux de recherche scientifique sur l'application de la loi de l'UE sur la non-discrimination par les tribunaux nationaux et a présenté les informations qui en ont découlé aux juges.

En **Bulgarie**, dans le cadre de son étude de cas, la Commission pour la Protection contre les Discriminations mène actuellement des travaux de recherche sur les unions civiles, les partenariats et les mariages homosexuels dans l'UE, afin de fournir un avis compétent au Parlement national concernant le nouveau Code de la Famille qui a été proposé. Il y a quelques mois, la CPD a rendu un avis au Parlement concernant la discrimination fondée sur le motif de l'âge dans la loi régissant les titres universitaires.

La CPD a en plus confié des études sur les pratiques discriminatoires en sous-traitance à des instituts et agences de recherche. En 2006, une agence travaillant en sous-traitance a mené une vaste enquête sur l'attitude du public par rapport à divers motifs et domaines de discrimination incluant le sexe, l'orientation sexuelle et l'accès aux services sociaux. En 2007, la CPD a requis une investigation sur la multidiscrimination. En 2008-2009, la CPD planifie une autre étude sur la multidiscrimination dans les processus décisionnels politiques et la représentation des groupes protégés dans l'administration.

Afin d'assurer régulièrement le suivi des progrès réalisés dans le cadre des politiques de promotion de l'égalité, certains organismes nationaux de promotion de l'égalité ont développé des systèmes de contrôle et appellent à la compilation d'indicateurs statistiques précis. À ce stade, la fonction de recherche et d'étude recoupe la fonction de l'évaluation.

En **Belgique**, un système approprié d'observation et de suivi (contrôle) de la situation de l'emploi des étrangers et des Belges d'origine étrangère est considéré comme une nécessité requérant des statistiques élaborées sur mesure. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été appelé à formuler une proposition concernant un tel système de contrôle. Le résultat, développé par un groupe de travail coordonné par le Centre, s'appuie sur le principe du contrôle socio-économique basé sur la nationalité et l'origine nationale et utilise des données anonymes et agrégées issues de bases de données administratives existantes. Une méthodologie basée sur des données administratives rend un registre distinct superflu tout en assurant l'objectivité des données pertinentes relatives à la « nationalité » et au « pays de naissance », par exemple. Le Centre propose donc le développement d'un système de contrôle macro-socio-économique permettant de procéder régulièrement (p. ex. tous les cinq ans) à une analyse du marché du travail par secteur, statut professionnel et autres caractéristiques de travail relatives à la nationalité ou à l'origine.

En **Norvège**, le Médiateur est responsable de la coordination du projet *Mesures communes en matière de Discrimination* financé par l'UE et conçu pour élaborer des recommandations concernant la façon de mesurer la discrimination ethnique d'une manière représentative, comparable et permettant la description des tendances. Les institutions de la Norvège, du Danemark, des Pays-Bas, de la République tchèque et du Portugal ont participé à ce projet.

Le point de départ du projet *Mesures communes* est que la mesure de la discrimination ethnique peut être optimisée en combinant différentes sources de données qui fournissent des informations sur les cinq composantes de la discrimination : le résultat, la différence, le désavantage, la causalité et l'absence de justification. Par le biais de deux rapports publiés, le projet *Mesures communes* présente un aperçu général de la façon dont les multiples sources de données peuvent être combinées afin de fournir une image plus nuancée et plus précise de la discrimination. Les différentes sources de données décrivent plusieurs phénomènes et chacun d'entre eux possède des forces et des faiblesses intrinsèques. Ces sources incluent des données enregistrées, des enquêtes, des plaintes et des descriptions de cas. Le projet examine la situation existante par rapport à la collecte de données et le potentiel de triangulation et d'approches multivariées en Norvège, au Danemark et aux Pays-Bas, compte tenu des domaines de l'éducation, de la participation au marché du travail et des revenus.

En **Grande-Bretagne**, la Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme dispose d'une équipe de recherche diligente qui mène des études sur un vaste éventail de questions relatives à l'anti-discrimination et à l'égalité. L'organisme britannique s'est également servi d'un dispositif cohérent pour lutter contre la discrimination et pour promouvoir l'égalité en procédant systématiquement à un contrôle statistique. L'*Equalities Review*, un exercice similaire à celui qui a été effectué par l'organisme irlandais comme décrit plus haut, contient un tableau relativement exhaustif des

éventuelles inégalités subies par les groupes qui sont protégés en vertu des lois anti-discrimination.

7. Action locale

Près de la moitié des organismes nationaux étudiés ici prévoient une présence locale.

La Commission **britannique** pour l'Égalité et les Droits de l'Homme établit progressivement une présence régionale qui collabore avec les 90 Conseils pour l'Égalité raciale (REC) déjà en place. La Commission collabore étroitement avec un réseau de neuf bureaux répartis sur l'ensemble des régions anglaises. Elle travaille régulièrement avec les bureaux gouvernementaux régionaux et locaux, ainsi qu'avec des groupes privés, volontaires et issus du secteur communautaire. L'objectif de cette coopération est d'ancrer les préoccupations, stratégies et programmes nationaux d'égalité dans les contextes locaux. Le travail de la Commission couvre également l'Écosse et le Pays de Galles, avec des Directeurs nationaux à la tête de ces pays : la Commission écossaise pour l'Égalité et les Droits de l'Homme œuvre pour l'élimination de la discrimination, la réduction de l'inégalité, la protection et la promotion des droits de l'homme et pour établir de bonnes relations, afin d'assurer à tous une chance équitable de participer à la société.

Des membres qualifiés du personnel du Centre **belge** pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme tiennent une permanence dans des institutions partenaires. Cette action est le résultat d'une collaboration avec des municipalités, des villes, des provinces, des Centres d'Intégration régionaux et des associations locales. Dans deux cas (la Ville de Gand et l'Office régional bruxellois de l'emploi-ORBEM), les partenaires ont eux-mêmes affecté des membres de leur personnel à ces tâches.

L'Institut **belge** pour l'Égalité des Femmes et des Hommes coordonne un réseau de coordinateurs provinciaux dont la tâche consiste à appliquer la politique de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au niveau local. L'autre organisme **belge**, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, a publié un guide sur l'organisation d'actions régionales pour la promotion de l'égalité et de la diversité pour ses représentants locaux.

Le Bureau national **italien** contre les Discriminations raciales a mis en place cinq bureaux hors de Rome et travaille avec un réseau de points focaux situés dans différentes régions d'Italie afin d'assurer une aide plus efficace aux victimes de la discrimination. Le réseau facilite l'échange d'informations entre l'UNAR et les points focaux. L'UNAR fournit un soutien technique et procure des conseils, tandis que les points focaux établissent un contact direct avec les victimes et peuvent traiter tout type de plainte. Les points focaux fonctionnent aussi comme des détecteurs statistiques par le biais d'un système d'information spécial mis en place par l'UNAR qui lui permet de suivre les développements et de planifier en conséquence les activités futures.

En **France**, la HALDE a mis en place une mission régionale d'appui. L'action locale est actuellement présente dans quatre régions. Le représentant en charge de l'action territoriale coordonne l'action des délégations territoriales et représente la HALDE dans des régions où il n'y a aucune délégation en place.

La HALDE a également établi un réseau d'agents volontaires locaux dans différentes régions de France afin de répondre au besoin d'une présence dans l'ensemble du pays. Grâce à ce réseau d'agents locaux (qui devrait en compter 80 en 2009), à ses qualifications juridiques et son expérience par rapport à des questions clés de la lutte contre la discrimination, la HALDE sera en mesure de répondre de façon plus adaptée à la demande d'informations et aux attentes de ceux qui estiment être victimes d'une discrimination dans les régions et départements.

En **Estonie**, bien que le Chancelier de Justice n'ait établi aucun bureau local, des rendez-vous peuvent être arrangés dans différentes villes afin que les représentants du Chancelier et les plaignants puissent se rencontrer.

Les Bureaux **grec** et **lituanien** des Médiateurs n'ont pas de délégations locales. Afin de rapprocher les Bureaux des régions périphériques, les Médiateurs se rendent toutefois régulièrement dans les villes provinciales pour encourager la communication directe entre les membres du public et les représentants des Médiateurs.

L'Autorité **irlandaise** pour l'Égalité a collaboré avec les bibliothèques locales et avec les Centres d'Informations aux Citoyens afin de développer une présence virtuelle au niveau local. Ces centres locaux diffusent les matériels d'information provenant de l'Autorité pour l'Égalité. Leurs membres, leur personnel et leurs volontaires ont également bénéficié d'une formation de l'Autorité pour l'Égalité par rapport au contenu de ces matériels et à la législation sur l'égalité.

Le Conseil national **roumain** pour la Lutte contre la Discrimination a récemment ouvert un bureau régional et envisage l'ouverture d'un second. En organisant des actions au niveau régional ou local, les Conseils collaborent généralement avec les autorités publiques locales et/ou avec les ONG locales ou avec d'autres organisations.

À **Chypre**, le bureau du Médiateur est situé dans la capitale, mais certaines actions sont organisées dans d'autres régions.

Le Centre national **slovaque** pour les Droits de l'Homme a établi sept bureaux régionaux situés dans de petites villes. L'objectif principal est de faciliter l'accès aux partenaires publics locaux. Deux projets ont été mis en œuvre, avec le soutien des programmes de l'UE : la construction de bureaux régionaux du Centre et la mise en place de services consultatifs dans le but de fonder et de renforcer les capacités administratives régionales du Centre. Tous les bureaux locaux collaborent étroitement avec divers partenaires locaux, comme les ONG locales, les Offices de l'Emploi, les établissements d'enseignement locaux et les institutions qui travaillent sur les questions relatives à l'égalité et aux droits de l'homme.

Mis à part le bureau central situé à Vienne, le Médiateur **autrichien** pour l'Égalité de Traitement agit également par le biais d'un réseau de quatre bureaux locaux établis afin de traiter les cas de discrimination fondée sur le critère du sexe, d'empêcher une telle discrimination de se produire et de promouvoir l'égalité entre les sexes. Afin d'être accessible à tous les résidents autrichiens, quel que soit leur lieu de résidence, le Médiateur prévoit la possibilité de fixer, sur demande, des rendez-vous dans des endroits différents.

En **Lettonie**, le Bureau du Médiateur est à ce jour, en raison de la taille du pays (2,3 millions d'habitants) uniquement établi dans la capitale. Il fournit toutefois des cours et des séances de formation et lance des campagnes d'information au niveau local afin d'accroître la sensibilisation concernant les questions relatives aux droits et à l'égalité de traitement.

Conclusions et recommandations

La plupart des organismes nationaux créés pour répondre aux exigences des directives de l'UE concernant l'égalité de traitement ont élaboré des stratégies concrètes visant la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination. Des politiques de promotion de l'égalité tendent à se développer afin d'empêcher la discrimination de se produire et de soutenir l'action nécessaire pour atteindre l'égalité réelle et pratique.

Les activités relatives à la promotion de l'égalité sont variées. Comme l'indique l'étude, il est néanmoins possible de tracer une ligne commune. La plupart des organismes de lutte contre les discriminations organisent des consultations avec la société civile et la majorité d'entre eux dispensent également des formations. Un certain nombre d'organismes mènent ou parrainent des travaux de recherche et d'étude. D'autres ont signé des accords de partenariat formels. Tous les organismes de lutte contre les discriminations effectuent des actions de sensibilisation et de communication, qui varient cependant dans les moyens qui peuvent y être investis. Certains organismes de lutte contre les discriminations ont mis en place différents types d'activités dans le cadre de la promotion de l'égalité, comme des codes de conduite, qui servent de lignes directrices pour les différents acteurs dans le domaine de l'égalité, ou la collecte des meilleures pratiques.

Il est intéressant de noter que la majorité de ces organismes ont mis en place une ou plusieurs missions ou unités spécifiquement chargées de la promotion de l'égalité.

La moitié des organismes présentés dans le cadre de cette étude ont établi une présence locale formelle. Les autres s'efforcent d'être présents au niveau local par le biais de programmes de formation régionaux et de campagnes d'information.

Il convient de noter ici que seule une minorité de ces institutions disposent de pouvoirs véritablement contraignants quant à la promotion de l'égalité.

Seuls quelques États membres imposent des devoirs aux acteurs du secteur privé ou public et aux institutions, pour qu'ils optimisent l'égalité en leur sein. Dans ces États membres, les autorités de lutte contre les discriminations se voient parfois confier la tâche de contrôler la mise en œuvre de telles obligations. Il convient de faire remarquer que parmi ces derniers, certains ont mis en place des mécanismes d'évaluation globale. L'utilisation d'un tel outil, permettant de mesurer l'efficacité réelle de la mise en œuvre des devoirs positifs pourrait être encouragée.

Pour ce qui est des recommandations, les membres du Groupe de Travail « Promotion de l'Égalité » ont identifié plusieurs domaines de progrès portant sur les méthodes de travail. Les points suivants méritent une attention particulière:

- ▶ la coopération entre les organismes de lutte contre les discriminations et l'échange d'informations, de données et de conclusions issues des analyses et des recherches menées par chacun des organismes, afin d'améliorer les connaissances, de développer de meilleurs outils et des méthodes plus efficaces pour promouvoir l'égalité ;
- ▶ le partage et l'échange de mesures éprouvées pour accroître la sensibilisation et pour prévenir la discrimination au quotidien. Les « nouveaux » États membres en particulier pourraient tirer profit des expériences des États membres plus « anciens », en particulier sur des questions parfois moins traitées, plus sensibles, comme les discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'origine, en particulier en direction des populations roms.

La collecte de données statistiques a également été identifiée comme étant un domaine stratégique. La plupart des organismes nationaux de lutte contre les discriminations recommandent de soutenir la collecte et le traitement de données liées aux inégalités, afin d'optimiser la qualité de leur action judiciaire d'une part, et d'autre part, afin de permettre l'évaluation de l'impact réel des stratégies de promotion de l'égalité aux échelles nationale et

communautaire. Dans certaines des institutions, les méthodes de recueil de données, ainsi que l'utilisation de ces données pour la promotion de l'égalité, pourront en inspirer d'autres dans des pays dont les cadres légaux sont semblables. Le Groupe de Travail sur la Promotion de l'Égalité voudrait pouvoir dans ses travaux futurs mener ou commander des études qui permettraient d'identifier les méthodologies et stratégies les plus opérationnelles dans ce domaine. Le résultat pourrait être un instrument, tel qu'un manuel, que les membres d'Equinet pourraient utiliser, selon leur cadre juridique, pour compléter leur propre système de collecte de données. Cet outil permettrait d'améliorer les connaissances et la pratique des institutions de lutte contre les discriminations. De tels dispositifs permettraient également d'aider les organismes à identifier, afin d'en faire part à la Commission, des domaines dans lesquels une ligne européenne serait nécessaire. .

Une autre question qui a souvent été soulevée est celle de la nécessité de développer des méthodes d'identification et d'analyse des phénomènes discriminatoires « prêtes à l'emploi » et conçues sur mesure pour les grands groupes qui ont un rôle majeur dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement : les décideurs politiques, les organismes de lutte contre les discriminations, les bureaux de statistique et les institutions de recherche. L'échange d'informations et d'outils sur ces questions pourrait avoir lieu via la Base de données d'Equinet, qui devrait également inclure les rapports annuels rédigés en anglais des organismes de lutte contre les discriminations.

Dans une prochaine étape, l'un des objectifs du Groupe de Travail sur la Promotion de l'Égalité consistera à examiner de plus près des pratiques de promotion de l'égalité des organismes dans des domaines prioritaires. Les membres du groupe de travail estiment qu'il est indispensable à l'avenir d'avoir accès aux évaluations des outils utilisés et de leur efficacité afin de pouvoir identifier les initiatives les plus réussies. L'objectif serait d'élaborer des guides contenant ces outils. Cela permettra d'appuyer la pratique quotidienne des organismes nationaux de lutte contre les discriminations et d'encourager les efforts visant à prévenir les discriminations dans tous les États membres.

Annexe I : Information résumée sur les organismes nationaux de lutte contre les discriminations inclus dans l'étude

Nom de l'entité ⁱ	Date ⁱⁱ	Statut	Types de discrimination	Promotion de l'Égalité	Budget ⁱⁱⁱ	Salariés
AUTRICHE						
Médiateur pour l'Égalité de Traitement comprenant trois parties indépendantes :				Pas prévue dans la législation relative au Médiateur autrichien pour l'Égalité de Traitement, mais elle découle de l'interprétation de la législation par le Médiateur autrichien pour l'Égalité de Traitement. La promotion fait également partie de la compétence du Médiateur selon les règles de procédure de la Chancellerie fédérale, où le Médiateur est établi.	– ^{iv}	21
Médiateur pour l'Égalité de Traitement entre Femmes et Hommes dans le domaine de l'Emploi et de l'Activité professionnelle	1991	Agence gouvernementale	Sexe	Pas de département ou de mission distinctement et uniquement responsable de la promotion.		
Médiateur pour l'Égalité de Traitement, quels que soient l'appartenance ethnique, la religion ou les convictions, l'âge ou l'orientation sexuelle, dans le domaine de l'emploi et de l'activité professionnelle	2005	Agence gouvernementale	Âge, orientation sexuelle, origine ethnique, religion ou convictions			
Médiateur pour l'Égalité de Traitement, quelle que soit l'appartenance ethnique, dans d'autres domaines	2005	Agence gouvernementale	Origine ethnique			
BELGIQUE						
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	1993	organisme public indépendant « <i>sui generis</i> »	Race, couleur, ascendance, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, statut civil, naissance, fortune, âge, convictions religieuses ou philosophiques, état de santé actuel ou futur, handicap ou caractéristiques physiques.	La promotion de l'égalité est incluse dans la législation créant le Centre. Pas de département ou de mission distinctement et uniquement responsable de la promotion. En 2007, le Centre a dépensé près de 750 000 euros de son budget pour la promotion de l'égalité	4,928,000 euros	L'équivalent de 65 salariés à temps plein + 20 personnes travaillant dans le cadre d'activités et de projets annexes
Institut pour l'Égalité de Femmes et des Hommes	2003	Organisme semi-public	Sexe	–	4,367,000 euros	27

CHYPRE

Bureau du Commissaire à l'Administration	1991	Agent indépendant de la fonction publique	Race, origine ethnique, religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle et sexe.	—	—	33
--	------	---	---	---	---	----

DANEMARK

Institut danois pour les Droits de l'Homme (IDDH)	2003	Institut national pour les droits de l'homme conforme aux principes de Paris de 1993. Fonctionne sous l'autorité du ministère des Affaires étrangères, mais revêt le statut d'une institution indépendante autonome	Race et origine ethnique. L'IDDH peut travailler et travaille de ce fait sur d'autres formes de discrimination s'inscrivant dans le cadre de la recherche et des études, la préparation des résultats et la rédaction des rapports.	La promotion de l'égalité est prévue dans la législation créant l'IDDH. Aucune restriction n'est émise par rapport aux motifs couverts par les activités promotionnelles de l'IDDH.	10,000,000 euros	100 personnes parmi lesquelles 15 travaillent sur la discrimination
---	------	---	---	---	------------------	---

ESTONIE

Bureau du Chancelier de Justice	1992	Haut fonctionnaire indépendant nommé par le Parlement, sur la recommandation du Président, pour une période de sept ans	Sexe, race, origine ethnique, couleur, langue, origine, religion ou convictions religieuses, opinions politiques et autres, avoir ou statut social, âge, handicap, orientation sexuelle et autres paramètres spécifiés par la loi.	—	—	43
---------------------------------	------	---	--	---	---	----

FINLANDE

Office du Médiateur pour les Minorités	2001	Agence gouvernementale indépendante	Origine ethnique	—	100,000 euros + salaires fonctionnaires	8
--	------	-------------------------------------	------------------	---	---	---

FRANCE

Haute Autorité indépendante de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)	2004	Institution publique indépendante	Sexe, âge, handicap, race et origine ethnique, opinions politiques, religion et convictions, orientation sexuelle, statut civil, adhésion à un syndicat, adhésion réelle ou présumée à un groupement, apparence physique, état de santé, grossesse.	Conformément à la Loi du 13 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité indépendante de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, l'institution a le devoir de promouvoir l'égalité. Un département distinct chargé de la promotion de l'égalité mène des activités de communication et d'information, lance des campagnes de sensibilisation et réalise des projets d'étude et de recherche.	1,600,000 euros	80
---	------	-----------------------------------	---	---	-----------------	----

ALLEMAGNE

Agence fédérale de l'Anti-Discrimination	2006	Établie au sein du ministère fédéral des Affaires familiales, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse. Indépendante dans l'exercice de ses devoirs.	Race ou origine ethnique, sexe, religion ou convictions, handicap, âge et orientation sexuelle.	L'Agence est impliquée dans le travail publicitaire indépendant ; elle prend des mesures visant à prévenir la discrimination et elle mène des études académiques. Tous les départements sont impliqués dans la promotion de l'égalité.	–	–
--	------	---	---	--	---	---

GRÈCE

Bureau du Médiateur	1998	Autorité indépendante	Origine raciale et ethnique, âge, convictions religieuses et autres, orientation sexuelle, handicap et sexe	Le Médiateur réalise des programmes de formation et lance des campagnes de sensibilisation.	–	189 (personnel de soutien administratif inclus)
---------------------	------	-----------------------	---	---	---	---

IRLANDE

Autorité pour l'Égalité	1999	Organisme statutaire indépendant	Sexe, statut marital, statut familial, âge, handicap, orientation sexuelle, race, religion et appartenance à la communauté des gens du voyage	–	5,451,000 euros	53
-------------------------	------	----------------------------------	---	---	-----------------	----

ITALIE

Bureau national contre les Discriminations raciales (UNAR)	2004	Agence gouvernementale	Race et origine ethnique. Religion	–	2,035,357 euros	30
--	------	------------------------	------------------------------------	---	-----------------	----

LETTONIE

Bureau du Médiateur	2007	Institution indépendante de l'État	Race, origine ethnique, couleur, langue, sexe, handicap, orientation sexuelle, religion, convictions, opinions politiques ou autres, origine nationale ou sociale, avoirs, naissance ou autre statut.	–	185,207.74 euros	48
---------------------	------	------------------------------------	---	---	------------------	----

LITUANIE

Bureau du Médiateur pour l'Égalité des Chances	1999	Institution publique indépendante	Sexe, âge, orientation sexuelle, handicap, race et origine ethnique, religion, convictions, autres motifs prévus dans les lois de la République de Lituanie et instruments internationaux.	–	227,000 euros	9
--	------	-----------------------------------	--	---	---------------	---

PAYS-BAS

Commission pour l'Égalité de Traitement (CGB)	1994	Organisme public indépendant	Toutes les formes de discrimination.	–	3,500,000 euros	45
---	------	------------------------------	--------------------------------------	---	-----------------	----

IRLANDE DU NORD

Commission pour l'Égalité pour l'Irlande du Nord	1999	Organisme public non départemental	Sexe, race, handicap, convictions religieuses et opinions politiques, orientation sexuelle, âge	–	6,330,000 £	143
--	------	------------------------------------	---	---	-------------	-----

NORVÈGE

Médiateur pour l'Égalité et l'Anti-discrimination	1998	Agence gouvernementale indépendante	Religion ou convictions, race, couleur ou origine ethnique, origine nationale et langue	–	6,600,000 NOK	13
---	------	-------------------------------------	---	---	---------------	----

ROUMANIE

Conseil national de Lutte contre les Discriminations	2002	Agence autonome	Race, nationalité, ethnicité, langue, religion, origine sociale, convictions, sexe ou orientation sexuelle, âge, handicap, maladies chroniques non contagieuses, personnes infectées par le virus du sida ou appartenant à une catégorie défavorisée	Le Conseil prépare et applique des politiques publiques concernant la non-discrimination. Le Conseil a mis en place une Direction des Programmes et des Relations internationales, chargée des questions relatives à la promotion de l'égalité.	2,168,333 euros	91 postes approuvés, 58 salariés
--	------	-----------------	--	---	-----------------	----------------------------------

SLOVAQUIE

Centre national pour les Droits de l'Homme	1994	Entité juridique indépendante	Tous les motifs couverts par les directives antidiscriminatoires de l'UE	La promotion de l'égalité est incluse dans les tâches de chaque département régi par les Statuts du Centre.	470,000 euros	24
--	------	-------------------------------	--	---	---------------	----

SLOVÉNIE

Bureau pour l'Égalité des Chances	1992	Agence gouvernementale	Nationalité, race, origine ethnique, sexe, santé, handicap, langue, convictions religieuses et autres, âge, orientation sexuelle, éducation, circonstances financières et sociales et autres caractéristiques distinctives	–	341,600 euros	10
-----------------------------------	------	------------------------	--	---	---------------	----

ESPAGNE

Le Conseil pour la Promotion de l'Égalité de Traitement et la Non-Discrimination fondée sur les Motifs de l'Origine raciale ou ethnique	2003		Origine raciale ou ethnique	–	-	6
---	------	--	-----------------------------	---	---	---

SUÈDE

Médiateur contre la Discrimination ethnique	1986	Autorité gouvernementale dotée d'un statut indépendant	Origine ethnique, religion ou convictions	–	41,932,000 SEK	50
---	------	--	---	---	----------------	----

ROYAUME-UNI

Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme	2007	Organisme public non gouvernemental	Âge, handicap, sexe, changement de sexe, race, religion ou convictions et orientation sexuelle.	–	70,000,000 £	500
--	------	-------------------------------------	---	---	--------------	-----

ⁱ Les informations fournies pour ce tableau réfèrent généralement aux années 2005, 2006 ou 2007. Le tableau n'inclut pas d'informations concernant le Commissaire estonien pour l'Égalité des Sexes.

ⁱⁱ Date à laquelle l'entité a été créée

ⁱⁱⁱ Estimation du budget annuel

^{iv} “_” Pas d'information disponible

Annexe II : Sites Web des organismes nationaux de lutte contre les discriminations

Médiateur pour l'Égalité de Traitement, Autriche	▶ www.bmgf.gv.at
Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique	▶ www.diversite.be
Institut pour l'Égalité de Femmes et des Hommes, Belgique	▶ www.iefh.fgov.be/
Commission pour la Protection contre les Discriminations, Bulgarie	▶ www.kzd-nondiscrimination.com
Bureau du Commissaire à l'Administration, Chypre	▶ www.ombudsman.gov.cy
Bureau du Médiateur, Croatie	▶ www.ombudsman.hr
Institut danois pour les Droits de l'Homme, Danemark	▶ www.humanrights.dk
Commissaire pour l'Égalité des Sexes, Estonie	▶ www.svv.ee
Bureau du Médiateur pour les Minorités, Finlande	▶ www.ofm.fi
Haute Autorité indépendante de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, France	▶ www.halde.fr/
Agence fédérale de l'Anti-Discrimination, Allemagne	▶ www.antidiskriminierungsstelle.de
Commission pour l'Égalité et les Droits de l'Homme, Grande-Bretagne	▶ www.equalityhumanrights.com
Médiateur grec, Grèce	▶ www.synigoros.gr
Médiateur pour les Minorités nationales et ethniques, Hongrie	▶ www.kisebbsegiombudsman.hu/
Autorité pour l'Égalité, Irlande	▶ www.equality.ie
Bureau national contre les Discriminations raciales, Italie	▶ www.pariopportunita.gov.it
Bureau national des Droits de l'Homme, Lettonie	▶ www.vcb.lv
Bureau du Médiateur pour l'Égalité des Chances, Lituanie	▶ www.lygybe.lt
Commission nationale pour la Promotion de l'Égalité, Malte	▶ www.equality.gov.mt
Commission pour l'Égalité de Traitement, Pays-Bas	▶ www.cgb.nl
Commission pour l'Égalité pour l'Irlande du Nord, Irlande du Nord	▶ www.equalityni.org
Médiateur pour l'Égalité et l'Anti-Discrimination, Norvège	▶ www.ldo.no
Commission pour la Citoyenneté et l'Égalité des Sexes, Portugal	▶ www.cig.gov.pt
Conseil national de Lutte contre les Discriminations, Roumanie	▶ www.cncd.org.ro
Centre national pour les Droits de l'Homme, Slovaquie	▶ www.snslp.sk
Conseil pour la Promotion de l'Égalité de Traitement et la Non-Discrimination fondée sur le Motif de l'Origine raciale ou ethnique, Espagne	▶ www.oberaxe.es
Bureau pour l'Égalité des Chances, Slovénie	▶ www.uem.gov.si
Médiateur contre la Discrimination ethnique, Suède ³⁶	▶ www.do.se

³⁶ Il faut rappeler qu'en Suède, trois autres Médiateurs peuvent traiter les plaintes relatives à la discrimination, en dehors du Médiateur contre la Discrimination ethnique : le Médiateur pour l'Égalité des Chances, qui s'occupe de la discrimination fondée sur le sexe, le Médiateur en matière de Handicap et le Médiateur contre la Discrimination fondée sur le motif de l'orientation sexuelle.

Secrétariat d'Equinet | 138, rue Royale | 1000 Bruxelles | Belgique
info@equineteurope.org | www.equineteurope.org

Promotion de l'Égalité
Compte rendu des mesures positives utilisées par les organismes nationaux de lutte contre les
discriminations
Septembre 2008

ISBN 978-92-95067-16-5

