

**2016**

**FR**

**Des normes pour les  
organismes de  
promotion de  
l'égalité de traitement**

**UN DOCUMENT DE TRAVAIL D'EQUINET**

# INTRODUCTION

## EQUINET, RÉSEAU EUROPÉEN DES ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

Equinet, le Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, rassemble 46 organisations de 34 pays européens. Les membres d'Equinet sont habilités à lutter contre la discrimination et promouvoir et à promouvoir l'égalité en tant qu'organismes nationaux de lutte contre les discriminations à travers un ensemble de motifs tels que l'âge, le handicap, le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle.

En soutenant le travail des organismes de promotion de l'égalité, Equinet promeut l'égalité en Europe. Il soutient les organismes de promotion de l'égalité afin d'être des catalyseurs indépendants et efficaces pour des sociétés plus égales.

Plus d'informations sur les organismes de promotion de l'égalité et Equinet disponible sur notre site Web ([equineteurope.org](http://equineteurope.org))

## C'EST QUOI LES ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ?

Les organismes de promotion de l'égalité de traitement contribuent à de précieux et importants changements au niveau des individus, des institutions et de la société tout entière. Un exercice sans entrave de leurs prérogatives leur permettrait de :

- Fournir une assistance à des particuliers victimes de discrimination et leur mettre à disposition des ressources pour changer leur situation.
- Inciter les autorités à clarifier le cadre juridique.
- Rendre les organisations plus performantes en soutenant des approches planifiées et systématiques de l'égalité et de la non-discrimination dans des instances publiques, privées et associatives et développer une guidance officielle des bonnes pratiques en la matière.
- Enrichir le développement des politiques en faisant des recommandations sur des politiques et des mesures publiques ainsi qu'en contribuant au débat sur des questions d'égalité, de diversité et de non-discrimination qui animent la vie politique publique.
- Exercer un leadership envers un large éventail d'institutions de promotion de l'égalité et assurer un accès à la justice en cas de discrimination.

- Exercer une fonction d'information, de débat et de sensibilisation quant aux attitudes sociétales sur les questions d'égalité, de diversité et de non-discrimination.

Comparées à d'autres institutions compétentes en matière de défense des droits, les organismes de promotion de l'égalité sont sans équivalent. Ils se différencient clairement dans la promotion d'une égalité pleine et entière, dans des pratiques qui vont au-delà des droits, dans l'accent mis sur les motifs de discrimination, qui permettent d'assigner le détenteur de droits à des groupes spécifiques, dans la combinaison entre la dimension exécutive de leur mandat et une approche de développement ainsi que dans l'assistance fournie à des individus en cas de discrimination.

## **POURQUOI UN DOCUMENT DE TRAVAIL SUR LES ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ?**

Les directives européennes<sup>1</sup> obligent tous les États membres de l'UE, les pays candidats à l'adhésion et les pays membres de l'EEE à désigner un organisme de promotion de l'égalité de traitement. Mais elles ne fournissent que des normes minimales pour les compétences de ces organismes et une indépendance fonctionnelle limitée, sans garantir leur indépendance complète, leur efficacité, des compétences suffisantes et des ressources adéquates.

Le présent document de travail vise à définir des positions que les organismes de promotion de l'égalité de traitement pourraient promouvoir, négocier et faire progresser avec les instances européennes et nationales en vue d'établir des normes au niveau européen et d'en assurer la mise en œuvre au niveau national.

Ce document entend proposer une base de normes minimales ainsi que des normes complémentaires qui permettraient aux organismes d'atteindre la plénitude de leur potentiel, dans le souci de voir ces normes avaliser:

- le rôle, les compétences et le potentiel particuliers des organismes de promotion de l'égalité et leur permettent de les exercer
- l'ensemble de l'architecture institutionnelle dans laquelle ces organismes s'inscrivent et s'y adapter

---

<sup>1</sup> Directive 2000/43/CE, Directive 2004/113/CE, Directive 2006/54/CE, Directive 2010/41/CE

- le changement de contexte et les nouvelles tendances et évolutions concernant la mise sur pied, le mandat et le fonctionnement de ces organismes et en tenir compte.

## NORMES

### Des NORMES sont nécessaires pour :

- Aider la Commission européenne à contrôler la mise en œuvre pleine et entière des directives européennes sur l'égalité de traitement.
- Aider les gouvernements à définir et à créer un environnement adéquat pour les organismes de promotion de l'égalité de traitement.
- Permettre à ces organismes d'atteindre leur potentiel maximum en stimulant et en soutenant la mise en place d'une pleine égalité dans la pratique ainsi que l'élimination des discriminations.
- Doter ces organismes d'une autorité, d'un statut et d'une plateforme commune où ils pourront communiquer les problématiques rencontrées.
- Veiller à ce qu'ils puissent mettre en œuvre toutes leurs fonctions et compétences à une échelle et un niveau susceptibles de produire un impact.
- Éviter qu'ils ne soient sapés ou affaiblis dans l'exercice de leurs fonctions ou la réalisation de leur potentiel.

### Les NORMES doivent :

- Veiller à ce que les organismes de promotion de l'égalité de traitement aient le mandat le plus large en matière d'égalité et de non-discrimination.
- Mettre en place et consolider les conditions nécessaires à leur indépendance et à leur efficacité.
- Leur garantir une place adéquate au sein de l'infrastructure institutionnelle plus vaste afin de promouvoir l'égalité et de combattre les discriminations.
- Leur permettre d'atteindre leur plein potentiel.
- Empêcher toute régression dans la situation des organismes de promotion de l'égalité de traitement.

# UN CADRE DE NORMES

**NORMES doivent spécifiquement aborder les aspects suivants:**

## 1. MANDAT

Les organismes de promotion de l'égalité de traitement sont des instances statutaires indépendantes créées afin de mettre en œuvre la législation relative à l'égalité de traitement et doivent jouir d'un mandat large pour promouvoir et favoriser une pleine égalité dans la pratique ainsi que pour combattre et éliminer toutes les formes de discrimination dans tous les domaines de la société.

## 2. TOTALE INDÉPENDANCE

ces organismes doivent jouir d'une totale indépendance afin de pouvoir, conformément à leur mandat légal et sans interférence d'aucune part :

- Faire usage de leurs compétences de la manière qu'ils jugent la plus appropriée;
- Identifier leurs priorités, prendre position sur ces questions et y réagir comme ils l'entendent;
- Communiquer une compréhension de l'égalité, de la diversité et de la non-discrimination conforme à leur propre analyse;
- Et choisir la manière de gérer et de déployer leurs ressources humaines et financières, dans le respect des exigences de la législation du travail et d'une saine gestion financière.

## 3. EFFICIENCE

Ces organismes doivent disposer du pouvoir et des ressources humaines et financières nécessaires pour déployer toutes leurs fonctions et compétences, dans le cadre de leur mandat légal, à une échelle et d'une manière qui leur permettent de produire un impact et d'exploiter tout leur potentiel.

#### **4. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE**

Ces organismes doivent opérer dans une infrastructure institutionnelle plus large pour combattre les discriminations et à promouvoir l'égalité au niveau national et doivent occuper une position adéquate dans le parcours qu'empruntent les particuliers victimes de discriminations pour accéder à la justice et dans l'infrastructure visant à produire une pleine égalité dans la pratique.

# CONTENU

## 1. MANDAT

**NORMES doivent aborder et garantir les aspects suivants :**

- a. Un mandat qui englobe l'égalité, la diversité et la non-discrimination dans le secteur tant public que privé et qui couvre au moins les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle, des biens et services, de l'éducation, du logement, de la protection sociale et des avantages sociaux.
- b. Un mandat garantissant au minimum que tous les motifs protégés par le Traité (Article 19) soient couverts par le ou les organismes de promotion de l'égalité de traitement compétent(s), couvrant les questions de discriminations multiples et prenant correctement en compte l'éventail des motifs inscrits à la Charte des Droits fondamentaux (Article 21).

## 2. TOTALE INDÉPENDANCE

**Les NORMES doivent aborder et garantir les aspects suivants :**

- a. Les organismes de promotion de l'égalité de traitement sont dotés de leur propre personnalité juridique, et constituent des structures distinctes et indépendantes du gouvernement qui disposent d'un mandat défini par la loi.
- b. Leur structure de gouvernance reflète la diversité des personnes et des forces dans la société, avec une procédure de désignation des cadres dirigeants transparente, indépendante et basée sur les compétences.
- c. Des systèmes de responsabilité reflètent et garantissent l'indépendance et l'efficacité de ces organismes.
- d. L'absence ou la capacité de rejeter toute pression externe directe ou indirecte et toute interférence non fondée, en particulier du gouvernement et de l'État, pour opérer des choix stratégiques, prendre des décisions, choisir des interventions légales, prendre position sur des questions et donner un sens à l'égalité, à la diversité et à la non-discrimination.
- e. La gestion et le déploiement des ressources humaines et financières sur la seule base des décisions prises par les cadres

dirigeants, dans le respect des exigences de la législation du travail et d'une saine gestion financière.

- f. La capacité des organismes de promotion de l'égalité de traitement à :
  - i. Agir au plan international dans des procédures légales et des réseaux.
  - ii. S'assurer et déployer des financements provenant d'autres sources que l'État.
  - iii. Nouer des accords avec d'autres organisations pour progresser vers des objectifs partagés.
  - iv. Garantir les conditions nécessaires pour gagner la confiance de groupes victimes de discriminations et d'inégalités.

### 3. EFFICIENCE

**Les NORMES doivent concerner et garantir les aspects suivants :**

- a. Des ressources financières adéquates pour permettre à 'l'equality body' de mettre en œuvre toutes ses fonctions et compétences à une échelle et à un niveau susceptibles de produire des résultats et un impact. L'organisme de promotion de l'égalité de traitement doit être en mesure de proposer à l'instance compétente les ressources dont il a besoin.
- b. Des moyens en personnel adéquats pour exercer pleinement le mandat de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, dans le cadre des ressources financières convenues. L'organisme doit être en mesure d'identifier et de recruter le personnel requis, tant quantitativement que qualitativement (compétences, niveau de qualification), en reflétant la diversité de la société.
- c. Des ressources physiques, en particulier des locaux, appropriées au mandat de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, à son personnel et à ses besoins opérationnels.
- d. Des compétences générales qui lui permettent notamment de :
  - i. Promouvoir et soutenir de bonnes pratiques d'égalité et de diversité d'employeurs, de fournisseurs de services et de décideurs politiques.
  - ii. Commanditer et mener des recherches sur tout sujet pertinent par rapport /qui tombe dans le champ à son mandat.
  - iii. Adresser au législateur et aux décideurs politiques des recommandations sur des questions d'égalité et de non-discrimination.



- iv. Communiquer avec des parties prenantes et s’engager dans des débats publics sur des questions liées à l’égalité, la diversité et la non-discrimination.
  - v. Mener des enquêtes générales et formuler des recommandations sur des questions d’inégalité et de discrimination, notamment de discrimination structurelle.
  - vi. Remettre en cause des législations nationales et des réglementations administratives incompatibles avec les clauses de non-discrimination contenues dans les directives européennes ou la législation nationale sur l’égalité de traitement ou dans la constitution nationale.
  - vii. Faire office de médiateur entre des parties dans des cas/dossiers de discrimination, de manière appropriée et avec leur accord.
  - viii. Examiner des cas/dossiers de discrimination ou enquêter à ce sujet et obtenir des informations auprès d’auteurs présumés de discrimination.
- e. Des compétences spécifiques pour renforcer les fonctions de type promotionnel, notamment :
  - i. Apporter un soutien (y compris moral et personnel, si nécessaire) et des conseils juridiques à des personnes victimes de discrimination.
  - ii. Ester en justice en son nom propre, participer à des dossiers jugés devant les tribunaux et intervenir en tant qu’*amicus curiae*.
  - iii. Soutenir et suivre la mise en œuvre d’obligations positives imposées aux organes publics afin qu’ils donnent toute sa place à la question de l’égalité dans l’exercice de leurs fonctions et aux entreprises privées et organisations de la société civile afin qu’elles adoptent une approche planifiée et systématique de l’égalité et de la non-discrimination.
- f. Des compétences spécifiques pour renforcer les fonctions de type judiciaire, notamment :
  - i. Faire des constats dans des cas/dossiers de discrimination.
  - ii. Faire usage/recourir à de sanctions et de mécanismes de compensation proportionnés, effectifs et dissuasifs.
  - iii. Prendre des décisions légalement contraignantes dans des cas/dossiers de discrimination.
  - iv. Indiquer à ceux qui ont été jugés coupables de discrimination les mesures à prendre afin de corriger la discrimination en question et d’éviter qu’elle ne se reproduise à l’avenir.
  - v. Suivre les constats faits pour assurer la mise en œuvre des décisions.

- g.** Toute extension du mandat des organismes de promotion de l'égalité de traitement reposant sur une nouvelle législation nationale, des directives européennes ou des instruments internationaux doit être cohérente avec leur mandat initial et prévoir l'attribution de ressources supplémentaires suffisantes pour une mise en œuvre adéquate et effective de ce mandat élargi.

## 4. ARCHITECTURE INSTITUTIONNELLE

**Les NORMES doivent concerner et garantir les aspects suivants :**

- a.** En cas de création d'organismes distincts, chargés de promouvoir l'égalité de traitement pour des motifs spécifiques, des liens doivent être établis afin de garantir une application cohérente des principes d'égalité et de non-discrimination et une prise en compte des besoins des personnes qui se trouvent à l'intersection de ces motifs.
- b.** L'architecture institutionnelle nationale dans son ensemble doit comprendre des fonctions aussi bien de type judiciaire que de type promotionnel.
- c.** Si son mandat est combiné à celui d'instances telles que des institutions nationales de défense des droits de l'homme et des services d'ombudsman, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement doit disposer de :
  - i.** Une base légale cohérente et des compétences pour tous les volets de son mandat.
  - ii.** Des ressources adéquates pour mettre en œuvre tous les volets de son mandat et pour garantir par une répartition équilibrée des moyens qu'un même accent soit mis sur tous les volets de son mandat.
  - iii.** Une structure interne capable de garantir l'équilibre dans la mise en œuvre de tous les volets de son mandat.
  - iv.** Une capacité à développer une approche intégrée de tous les volets de son mandat, dans la mesure où c'est possible et approprié.
  - v.** Des compétences multidisciplinaires au sein de son personnel.
- d.** Les organismes de promotion de l'égalité de traitement doivent constituer la première étape d'un accès à la justice cohérent et facile à entreprendre pour ceux qui cherchent à introduire une plainte en matière de discrimination. Ils doivent avoir les compétences et les ressources pour permettre aux plaignants de s'orienter et d'être soutenus tout au long de cet accès à la justice,

pour surveiller l'évolution de ces accès et pour émettre des recommandations en vue de garantir une justice accessible.

- e. Ces organismes doivent être en mesure d'assurer une fonction de leadership et de soutien pour l'ensemble de l'infrastructure de promotion de l'égalité. Ils doivent avoir les compétences et les ressources pour participer à des forums, des commissions et des lieux de délibération entre partenaires sociaux mis en place par les gouvernements afin de débattre et de contribuer au développement de plans d'action, de politiques et de programmes publics.

**Ce document de travail est basé sur des discussions qui ont eu lieu en 2015 lors du 'Equinet Cluster on Standards' ainsi que sur les contributions et les commentaires transmis depuis lors par des membres d'Equinet. Comme tout document de travail, il peut faire l'objet de changements. Les informations qu'il contient reflètent les points de vue des organismes de promotion de l'égalité de traitement et pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.**

# EQUINET MEMBER EQUALITY BODIES

## ALBANIA

Commissioner for the Protection from Discrimination  
[www.kmd.al](http://www.kmd.al)

## AUSTRIA

Austrian Disability Ombudsman  
[www.behindertenanwalt.gv.at](http://www.behindertenanwalt.gv.at)

## AUSTRIA

Ombud for Equal Treatment  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

## BELGIUM

Institute for the Equality of Women and Men  
[www.igvm-iefn.belgium.be](http://www.igvm-iefn.belgium.be)

## BELGIUM

Unia (Interfederal Centre for Equal Opportunities)  
[www.unia.be](http://www.unia.be)

## BOSNIA AND HERZEGOVINA

Institution of Human Rights Ombudsman of Bosnia and Herzegovina  
[www.ombudsmen.gov.ba](http://www.ombudsmen.gov.ba)

## BULGARIA

Commission for Protection against Discrimination  
[www.kzd-nondiscrimination.com](http://www.kzd-nondiscrimination.com)

## CROATIA

Office of the Ombudsman  
[www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr)

## CROATIA

Ombudsperson for Gender Equality  
[www.prs.hr](http://www.prs.hr)

## CROATIA

Ombudswoman for Persons with Disabilities  
[www.posi.hr](http://www.posi.hr)

## CYPRUS

Commissioner for Administration and Human Rights (Ombudsman)  
[www.ombudsman.gov.cy](http://www.ombudsman.gov.cy)

## CZECH REPUBLIC

Public Defender of Rights  
[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

## DENMARK

Board of Equal Treatment  
[www.ast.dk](http://www.ast.dk)

## DENMARK

Danish Institute for Human Rights  
[www.humanrights.dk](http://www.humanrights.dk)

## ESTONIA

Gender Equality and Equal Treatment Commissioner  
[www.svv.ee](http://www.svv.ee)

## FINLAND

Non-Discrimination Ombudsman  
[www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi)

## FINLAND

Ombudsman for Equality  
[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

## FRANCE

Defender of Rights  
[www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

## GERMANY

Federal Anti-Discrimination Agency  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

## GREECE

Greek Ombudsman  
[www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

## HUNGARY

Equal Treatment Authority  
[www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

## HUNGARY

Office of the Commissioner for Fundamental Rights  
[www.ajbh.hu](http://www.ajbh.hu)

## IRELAND

Irish Human Rights and Equality Commission  
[www.ihrec.ie](http://www.ihrec.ie)

## ITALY

National Equality Councillor  
[www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale](http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale)

## ITALY

National Office against Racial Discrimination - UNAR  
[www.unar.it](http://www.unar.it)

## LATVIA

Office of the Ombudsman  
[www.tiesibsargs.lv](http://www.tiesibsargs.lv)

## LITHUANIA

Office of the Equal Opportunities Ombudsperson  
[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)

## LUXEMBURG

Centre for Equal Treatment  
[www.cet.lu](http://www.cet.lu)

## (FYRO) MACEDONIA

Commission for the Protection against Discrimination  
[www.kzd.mk](http://www.kzd.mk)

## MALTA

National Commission for Persons with Disability  
[www.knpl.org](http://www.knpl.org)

## MALTA

National Commission for the Promotion of Equality  
[www.equality.gov.mt](http://www.equality.gov.mt)

## MONTENEGRO

Protector of Human Rights and Freedoms (Ombudsman)  
[www.ombudsman.co.me](http://www.ombudsman.co.me)

## NETHERLANDS

Netherlands Institute for Human Rights  
[www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

## NORWAY

Equality and Anti-Discrimination Ombud  
[www.ldo.no](http://www.ldo.no)

## POLAND

Commissioner for Human Rights  
[www.rpo.gov.pl](http://www.rpo.gov.pl)

## PORTUGAL

Commission for Citizenship and Gender Equality  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

## PORTUGAL

Commission for Equality in Labour and Employment  
[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

## PORTUGAL

High Commission for Migration  
[www.acm.gov.pt](http://www.acm.gov.pt)

## ROMANIA

National Council for Combating Discrimination  
[www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

## SERBIA

Commissioner for Protection of Equality  
[www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs)

## SLOVAKIA

National Centre for Human Rights  
[www.snsip.sk](http://www.snsip.sk)

## SLOVENIA

Advocate of the Principle of Equality  
[www.zagovornik.net](http://www.zagovornik.net)

## SPAIN

Council for the Elimination of Ethnic or Racial Discrimination  
[www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es](http://www.igualdadynodiscriminacion.msssi.es)

## SWEDEN

Equality Ombudsman  
[www.do.se](http://www.do.se)

## UNITED KINGDOM - GREAT BRITAIN

Equality and Human Rights Commission  
[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

## UNITED KINGDOM - NORTHERN IRELAND

Equality Commission for Northern Ireland  
[www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)

[www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)

ISBN 978-92-990080-2-7

Equinet 2016



Facebook.com/EquinetEurope



@EquinetEurope



Cofinancé par le Programme Droits, Égalité et Citoyenneté de l'Union européenne, 2014-2020