



# *Intégration de la non-discrimination – instruments, études de cas et suggestions pour l’avenir*

Avril 2007



Centre for  
**Strategy & Evaluation  
Services**

P O Box 159  
Sevenoaks  
Kent TN14 5WT  
Royaume-Uni  
[www.cses.co.uk](http://www.cses.co.uk)

# AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

*Le contenu de ce rapport ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position de la direction générale de l'Emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Ni la Commission, ni aucune personne agissant en son nom ne saurait être tenue pour responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.*

Cette publication a été commanditée par la Commission européenne dans le cadre du Programme d'action de la Communauté européenne destiné à combattre la discrimination (2001-2006). Il a été établi en vue de soutenir la mise en place efficace de la nouvelle législation anti-discrimination de l'UE. Ce programme cible toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer au développement de législations et de politiques anti-discrimination appropriées et efficaces à travers l'UE-27, l'AELE et les pays candidats à l'adhésion à l'UE.

Ce programme d'action poursuit trois objectifs principaux :

1. Améliorer la prise de conscience sur les questions liées à la discrimination
2. Développer la capacité à combattre efficacement la discrimination
3. Promouvoir les valeurs sous-jacentes à la lutte contre la discrimination.

# SOMMAIRE

---

<b>SECTION</b>	<b>PAGE</b>
<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
1.1 Introduction	1
1.2 Qu'est-ce que l'intégration de la non-discrimination ?	1
1.3 Politiques en faveur de l'intégration	2
1.4 Facteurs critiques de succès	4
<b>2. INTÉGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE</b>	<b>6</b>
2.1 Intégration de la non-discrimination au niveau communautaire	6
2.2 Intégration de la non-discrimination au niveau national	10
2.3 Obstacles à l'intégration de la non-discrimination	13
2.4 Instruments de promotion de l'intégration de la non-discrimination	15
2.5 Recommandations aux décideurs communautaires et nationaux	34
<b>ANNEXES</b>	
<b>A. ÉTUDES DE CAS</b>	<b>41</b>
A.1 Introduction	41
A.2 Intégration de la non-discrimination dans la formulation des politiques, législations et programmes	43
<b>B. ANALYSE DES ENQUÊTES</b>	<b>60</b>
B.1 Enquête sur l'intégration de la non-discrimination	60
B.2 Principales conclusions des enquêtes	60
<b>DOCUMENTATION CONNEXE (SÉPARÉE)</b>	
1. Inventaire complet des études de cas	
2. Analyse détaillée des enquêtes sur l'intégration de la non-discrimination	

---

---

---

# INTRODUCTION

# 1

*Cette publication est produite par le Centre for Strategy and Evaluation Services pour le compte de la DG de l'Emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.*

## 1.1 Introduction

Ce rapport se propose de soutenir et de stimuler davantage l'intégration de la non-discrimination tant au niveau des États membres qu'à celui de l'Europe en proposant des instruments pratiques destinés à promouvoir une meilleure prise en considération des questions de non-discrimination et d'égalité des chances dans la formulation et la mise en œuvre des politiques, législations et programmes.

À cet effet, ce rapport contient :

- une brève explication de la notion d'intégration de la non-discrimination
- un examen des politiques en faveur de l'intégration de la non-discrimination et des facteurs critiques de sa réussite
- une analyse comparée des différentes approches adoptées pour promouvoir les principes doubles de non-discrimination et d'égalité des chances au niveau des États membres
- des propositions d'instruments qui pourraient être adoptées tant par les États qu'au niveau communautaire en vue de promouvoir l'intégration de la non-discrimination
- des études de cas qui mettent en exergue des exemples d'instruments d'intégration déjà opérationnels dans des États membres et qui portent sur la formulation et la mise en œuvre des politiques et des législations.

## 1.2 Qu'est-ce que l'intégration de la non-discrimination ?

L'intégration de la non-discrimination se rapporte au fait de « placer des considérations égalitaires au cœur de la prise de décision » (avis publié en octobre 2006 par EQUINET, le réseau des organismes spécialisés dans l'égalité des chances au sein de l'Union Européenne). Plus largement, l'intégration pourrait être définie comme l'incorporation systématique, fondée sur la non-discrimination et l'équité, des questions d'égalité des chances dans l'ensemble des politiques, législations et programmes.

L'intégration de la non-discrimination se rapporte, par conséquent, au fait d'assurer la prise en compte d'une perspective égalitaire dans toutes les étapes du processus de décision, de la conception à la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation.

# INTRODUCTION

# 1

Le but de l'intégration de la non-discrimination consiste en dernière analyse à réduire les niveaux de discrimination dont souffrent des groupes sociaux particuliers (ainsi que ceux soumis à des discriminations multiples) et à améliorer l'égalité des chances pour les individus.

Étant donné que la législation relative à l'égalité s'avère intrinsèquement insuffisante en vue de réaliser les changements souhaités pour les individus, l'intégration joue un rôle important dans l'amélioration et le renforcement de la législation anti-discrimination à travers les six domaines de discrimination couverts par l'article 13 du traité d'Amsterdam.

Pour en accroître l'efficacité, l'intégration au niveau « horizontal » doit être soutenue par des mesures d'appui « verticales » susceptibles de promouvoir activement l'égalité des chances afin de combler l'écart entre les législations d'une part et les expériences quotidiennes des individus appartenant aux groupes sociaux à risque de discrimination (ou de discriminations multiples) d'autre part.

### 1.3 Politiques en faveur de l'intégration

Il subsiste des possibilités d'application plus systématique de l'intégration de la non-discrimination de manière, tant au niveau communautaire qu'à celui des États membres. Elles doivent s'étendre à toutes les catégories couvertes par l'article 13 du Traité.

Une meilleure compréhension des politiques et des avantages pratiques de l'intégration de la non-discrimination est recherchée. Des arguments en faveur de cette orientation vers une meilleure prise en compte de la non-discrimination et de l'égalité des chances tout au long du processus de décision, sont résumés ci-dessous :

#### ➤ Amélioration de la qualité et de l'efficacité de la prise de décision

L'incorporation systématique des questions de non-discrimination et d'égalité des chances dans la formulation et la mise en œuvre des politiques en améliore la portée. Par exemple, une réflexion menée préalablement à la mise en œuvre, en tenant compte de l'impact potentiel des politiques sur les individus des groupes sociaux à risque de discrimination, facilite l'adoption de dispositions susceptibles d'éviter les effets négatifs inutiles. Les décisions s'avèrent ainsi mieux adaptées aux spécificités de chacune des catégories sociales.

#### ➤ Amélioration de l'efficacité et de l'efficacité de la fourniture de services publics

Les différents groupes sociaux, notamment les handicapés ou les personnes issues de minorités ethniques, peuvent ressentir des besoins spécifiques et accéder aux services de manières différentes. La prise en compte de ces questions dès le lancement des services publics pourrait en améliorer l'efficacité et l'efficacité.

# INTRODUCTION

# 1

## ➤ **Contribution à l’initiative « mieux légiférer»**

S’assurer que les besoins de groupes sociaux particuliers ont été pris en compte est une façon de promouvoir un aménagement accru de la qualité, dans l’esprit de l’initiative « mieux légiférer» de la Commission et de prendre des mesures similaires au niveau des États membres.

## ➤ **Contribution à l’Agenda de Lisbonne**

L’intégration de la non-discrimination contribue à la réalisation des objectifs de Lisbonne. Par exemple, l’accroissement du taux d’emploi, parmi les groupes désavantagés sur le marché du travail, est essentiel pour atteindre l’augmentation de 70 % fixée par l’objectif d’emploi de Lisbonne. Le même constat s’applique en ce qui concerne la participation des femmes et des travailleurs âgés.

## ➤ **Comblent le fossé entre les législations anti-discrimination et l’expérience des individus susceptibles d’être discriminés**

La législation par elle-même sera insuffisante pour réaliser les changements souhaités en matière d’égalité des chances. L’intégration vise à promouvoir activement les principes de non-discrimination et d’égalité des chances tout au long du processus de décision.

## ➤ **Promouvoir la bonne gouvernance et la transparence dans l’élaboration des politiques**

L’intégration de la non-discrimination améliore la conduite des affaires publiques par le biais de la consultation, en particulier avec les représentants des groupes sociaux couverts par l’article 13, dans la formulation des politiques et des législations.

## ➤ **Renforcement de la cohésion sociale**

L’intégration de la non-discrimination est susceptible de prévenir l’exclusion sociale (du marché du travail, de la société civile, etc.) de groupes sociaux spécifiques avec des avantages notables en matière de cohésion sociale, un des principes directeurs de l’UE.

## ➤ **Promotion de l’équité et de la justice sociale**

La Communauté s’est engagée de longue date à promouvoir l’égalité des chances pour tous. Néanmoins, la discrimination (directe/indirecte) reste un problème dont pâtissent de nombreux citoyens de l’UE. La prise en compte des impacts potentiels des politiques, législations et programmes relatifs aux groupes sociaux « à risque » est appropriée pour promouvoir une meilleure égalité.

## ➤ **Reflet de la réalité d’une société européenne de plus en plus diversifiée**

# INTRODUCTION

# 1

Le processus d'élargissement de l'UE combiné à l'immigration en provenance de pays tiers signifie que l'Europe devient progressivement plus diverse. L'intégration de la non-discrimination vise à refléter cette diversité à toutes les étapes du processus de décision.

## 1.4 Facteurs critiques de succès

Après avoir souligné la politique de l'intégration de non-discrimination, nous résumons à présent les facteurs critiques de succès qui déterminent la réussite de sa mise en œuvre :

***1. Les principes d'intégration de la non-discrimination doivent être systématiquement appliqués à tous les niveaux des processus de développement politique et législatif.***

Un engagement ferme d'application des principes d'intégration de la non-discrimination tant au niveau politique qu'institutionnel est fondamental pour qu'elle soit effective en pratique.

***2. Les principes d'intégration doivent être systématiquement appliqués à toutes les catégories***

Une tendance a visé à limiter les activités d'intégration à certaines catégories, en particulier celles liées au sexe et à un degré moindre au handicap, à la race et à l'appartenance ethnique. Les principes d'intégration de la non-discrimination doivent cependant être appliqués à l'ensemble des six catégories concernées par l'article 13 du Traité.

Même s'il existe, dans certains États membres, une sensibilité à la collecte de données statistiques liées à certaines catégories discriminées, tous les efforts doivent être mis en œuvre afin d'étendre l'intégration de la non-discrimination à tout le spectre de l'égalité.

***3. L'intégration de la non-discrimination doit se mettre en place le plus tôt possible dans la formulation des politiques, des législations et des programmes.***

Plus tôt les questions d'intégration de non-discrimination sont prises en compte dans le processus, meilleurs en sont les impacts positifs dans la qualité des décisions et les conséquences des politiques.

Les décideurs doivent s'assurer qu'il existe un délai suffisant pour que la consultation des parties prenantes se déroule avec les groupes à risque de discrimination et que ses résultats soient intégrés par le biais d'une évaluation systématique d'impact.

***4. Pour que l'intégration de la non-discrimination fonctionne de manière efficace, des ressources humaines et financières appropriées sont nécessaires.***

# INTRODUCTION

# 1

Les études de cas présentent des exemples de pays dans lesquels l'intégration de la non-discrimination semble fonctionner particulièrement bien. La disponibilité de ressources humaines et financières adéquates est fréquemment mentionnée comme une condition préliminaire au développement de l'expertise nécessaire à cet effet. Par exemple, en Irlande et en Irlande du Nord, les organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité des chances disposent de ressources suffisantes et ont joué un rôle crucial dans la mise en place des guides de bonnes pratiques destinés aux responsables politiques et portant sur la manière de mettre en place l'intégration en pratique par l'utilisation d'outils appropriés.

## ***5. La formation pratique des fonctionnaires sur la gestion de la non-discrimination est cruciale.***

Pour que l'intégration fonctionne en pratique, une formation s'avère nécessaire. Les décideurs doivent comprendre le contexte juridique et politique relatif à la non-discrimination. Il est également judicieux de leur fournir des instruments d'intégration, tels que des guides de bonnes pratiques, qui indiquent concrètement la manière de prendre en considération l'intégration de la non-discrimination tout au long du processus de la décision.

## ***6. L'intégration doit être participative et impliquer des consultations avec les principales parties prenantes.***

L'intégration ne peut pas fonctionner sans une implication totale des organisations qui représentent les intérêts de ceux qui souffrent de l'inégalité. Il s'avère particulièrement judicieux de recourir à des consultations sérieuses dès les premières étapes du processus de décision.

Pour rendre l'intégration aussi participative que possible, les ONG doivent disposer de ressources humaines et financières nécessaires susceptibles de développer leur capacité à contribuer au processus de décision.

## ***7. Les progrès constatés par rapport aux objectifs d'intégration de la non-discrimination doivent être contrôlés à intervalles réguliers.***

Une stratégie égalitaire ou un plan d'action anti-discrimination n'apparaît pas judicieux si des objectifs et des jalons clairs n'existent pas. Un cadre de contrôle doit être installé pour surveiller la mise en œuvre des plans d'égalité des chances. Il doit comporter des indicateurs tant qualitatifs que quantitatifs qui serviront à mesurer les progrès réalisés.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

*Cette section porte sur les différents moyens de promouvoir les principes doubles de non-discrimination et d'égalité des chances grâce à l'approche d'intégration. Les instruments destinés à revaloriser la considération de ces questions dans la formulation et la mise en œuvre des politiques y sont présentés. Ils sont illustrés par les études de cas présentées dans les annexes. Les recommandations destinées aux décideurs nationaux et communautaires seront alors présentées.*

### **2.1 L'intégration de la non-discrimination au niveau communautaire.**

#### *2.1.1 Contexte politique de l'UE*

L'intégration de la non-discrimination figure dans l'agenda communautaire depuis le milieu des années 1990. En se fondant sur l'article 3.2 du traité de la CE, l'Union Européenne a lancé, en faveur des femmes, la promotion des mesures décrites comme « l'intégration systématique des situations, priorités et besoins respectifs des femmes et des hommes dans toutes les politiques... » (*Incorporation de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans toutes les politiques et activités communautaires*) (COM(96)67final).

*L'Année européenne contre le racisme (1997) et l'Année européenne des personnes handicapées (2003) ont lancé la dynamique de l'intégration de la non-discrimination dans d'autres catégories sociales discriminées. À la suite de l'Année européenne des personnes handicapées par exemple, il a été adopté un plan d'action qui appelait au « renforcement de l'intégration de la perspective du handicap dans toutes les politiques pertinentes aux étapes de la formulation, de la mise en œuvre, de la surveillance et de l'évaluation des politiques ». Les activités soutenues dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) doivent également fournir davantage d'encouragements à la poursuite d'une approche d'intégration de la non-discrimination dans l'élaboration des politiques.*

Le cadre juridique communautaire relatif à la non-discrimination a été étendu de manière significative par l'article 13 du *Traité d'Amsterdam* en 1999, qui établissait une base légale au niveau de l'UE pour l'adoption de mesures visant à combattre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. Il a servi de catalyseur important pour l'extension des principes d'intégration à l'ensemble du spectre de l'égalité.

Deux nouvelles directives cadres, la *directive Égalité raciale* (2000/43/EC)<sup>1</sup>, et la *directive Égalité d'emploi* (2000/78/EC) furent publiées en 2000, à la suite de l'adoption de l'article 13. Leurs dispositions spécifiques permettent de combattre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle en matière d'emploi.

---

<sup>1</sup> Directive 2000/43/EC du 29 juin 2000 relative au principe de l'égalité de traitement entre les personnes nonobstant la race ou l'origine ethnique et directive 2000/78/EC du 27 novembre 2000 établissant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

L'adoption du *Programme d'action communautaire destiné à combattre la discrimination 2000-2006* (Décision du Conseil 2000/750/EC du 27 novembre 2000) a fourni un cadre financier à travers lequel des mesures visant à combattre et à prévenir la discrimination en soutien à la mise en œuvre des deux directives ont pu être prises au niveau des États membres.

Le renforcement du cadre légal communautaire lié à la lutte contre la discrimination et offrant une protection juridique importante aux groupes sociaux à risque s'accompagne de la mise en place d'une politique forte visant à adopter une approche d'intégration. Celle-ci est alors systématiquement intégrée dès le départ dans le développement et la mise en œuvre de politiques afin d'améliorer la qualité des décisions, de mieux répondre aux besoins de toutes les catégories sociales et enfin d'accroître l'égalité des chances.

### 2.1.2 Progrès communautaires dans l'intégration de la non-discrimination

Un puissant engagement politique au niveau communautaire vise à promouvoir les principes d'intégration de la non-discrimination et de l'égalité des chances dans l'ensemble du processus de décision. Cependant, même si des progrès importants ont été accomplis depuis le milieu des années 1990, l'étendue et la manière dont ils sont pris en compte dans les politiques et les législations de l'UE varient encore.

De multiples interprétations subsistent tant sur le sens de l'intégration de la non-discrimination entre les différentes sphères politiques que sur la manière dont ces questions doivent être mises en œuvre en pratique. Il existe également une compétition, au sein de certains secteurs politiques, dans l'équilibre à trouver entre une approche « horizontale » visant l'inclusion des principes de non-discrimination et des mesures « verticales » de soutien destinées à des groupes sociaux particuliers.

Certains secteurs, tels que l'emploi, l'éducation ou la formation, s'avèrent d'une sensibilité plus immédiate que d'autres en ce qui concerne les questions de non-discrimination. Des mesures supplémentaires peuvent être prises dans l'éventail politique pour garantir la prise en compte des considérations relatives à la non-discrimination et à l'égalité des chances dans l'ensemble du processus de décision.

Des nuances subsistent dans le traitement des différentes catégories couvertes par l'article 13. Jusqu'à une époque relativement récente, les efforts d'intégration étaient souvent focalisés sur la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, domaine dans lequel la base légale est la plus importante.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

Il convient cependant de noter que depuis les cinq à dix dernières années, d'autres catégories telles que le handicap, la race et l'origine ethnique jouissent désormais, ce qui est encourageant, d'une meilleure considération dans la formulation des politiques. Par exemple, les réglementations des Fonds structurels 2007-13 ont inclus, pour la première fois, une référence relative à l'importance de la prise en considération des besoins d'accessibilité des personnes handicapées.

Mieux encore, il s'avère nécessaire de s'assurer, lorsque cela est nécessaire, que toutes les catégories couvertes par l'article 13 jouissent d'une considération équivalente dans l'intégration de la non-discrimination.

La prise en compte des principes de non-discrimination pendant les premières étapes du développement des politiques a reçu une impulsion grâce à l'introduction d'**évaluations obligatoires d'impact** au sein de la Commission. Ils furent mis en place comme parties intégrantes de l'*initiative « mieux légiférer »* (2003) qui a conduit à ce que toutes les législations et politiques communautaires soient soumises à une évaluation systématique de leurs *impacts économiques, environnementaux et sociaux* potentiels.

Les évaluations d'impact sont éventuellement l'un des principaux outils par lesquels les principes de non-discrimination et d'égalité des chances peuvent être pris en compte dans la formulation des politiques, programmes et législations de l'UE, en particulier pendant les étapes préliminaires du processus de décision.

Une dimension de non-discrimination existe déjà dans les évaluations d'impact. Suite à l'adoption de la *Charte européenne des droits fondamentaux* (Proclamation solennelle au sommet de Nice de décembre 2000, JO C 364 du 18 décembre 2000), la Commission a introduit en 2001 l'obligation d'examiner toutes les nouvelles propositions législatives pour garantir le respect des droits fondamentaux. Ceci principalement à travers l'incorporation d'un préambule indiquant formellement la compatibilité avec la Charte : « cette [loi] respecte les droits fondamentaux et se conforme aux principes reconnus en particulier par la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ».

Les droits fondamentaux furent précisés dans la procédure d'évaluation d'impacts en 2005, lorsqu'une approche intégrée d'analyse des conséquences fut introduite<sup>2</sup>. Un ensemble révisé de *Notices d'évaluation d'impact* (SEC(2005) 791 du 15 juin 2005) a créé un instrument unique à travers lequel les conséquences économiques, sociales et environnementales des politiques et législations proposées pouvaient être évaluées. Ces guides comportent des *listes de contrôle des types d'effets* à prendre en compte dans la conduite de l'évaluation, notamment lorsqu'il existe un lien avec les droits fondamentaux.

---

<sup>2</sup> *Communication de la Commission conformément à la Charte européenne des droits fondamentaux* COM(2005) 172 du 27 avril 2005

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

Malgré ces développements, des possibilités subsistent néanmoins pour accroître la dimension de la non-discrimination et de l'égalité des chances dans les procédures d'évaluation d'impacts. Il serait judicieux, par exemple, d'ajouter dans les guides un chapitre supplémentaire qui se rapporte spécifiquement à la manière d'évaluer l'impact des propositions en relation avec l'égalité des chances et la non-discrimination.

La consultation de grande envergure qu'implique la procédure d'évaluation d'impact constitue une caractéristique importante. Dans une perspective d'intégration de la non-discrimination, il peut exister des avantages considérables à encourager la participation active des ONG et d'autres organisations représentatives des groupes sociaux, mentionnés dans l'article 13, aux consultations dès le début du processus d'élaboration des politiques.

Il convient de préciser qu'au sein de la Commission, différents **outils d'intégration** sont déjà en cours de développement pour assurer une meilleure prise en compte des principes de non-discrimination et d'égalité des chances comme en témoignent les dispositifs exposés ci-dessous.

- Les **plans d'action** de la Commission relatifs à la non-discrimination et à l'égalité des chances ciblent les questions particulières d'égalité ou visent un champ d'activités horizontales plus large. Outre la coordination, le soutien et le financement d'activités transnationales horizontales de promotion de l'égalité des chances, ils mettent également en exergue les actions concrètes destinées à intégrer l'égalité. Citons par exemple :
  - la communication de la Commission intitulée « Égalité des chances pour les personnes handicapées (Un plan d'action européen) 2004-10 » ([COM\(2003\) 650](#) du 30 octobre 2003)
  - le 5<sup>ème</sup> Programme d'action sur l'égalité des sexes (2000-2006)<sup>3</sup>
- Les **outils méthodologiques** pour assurer le respect des principes de non-discrimination tels que :
  - la méthodologie du contrôle de la *Conformité avec la Charte des droits fondamentaux dans les propositions législatives de la Commission* et *Les Guides d'évaluation d'impact*<sup>4</sup> révisés,
  - les boîtes à outils de l'intégration à l'instar de celle de *l'égalité des sexes dans la coopération du développement de la CE*.
- **Les guides portant sur la prise en compte des questions d'intégration dans les décisions politiques tels que :**

<sup>3</sup> Décision du Conseil 2001/51/CE du 20 décembre 2000

<sup>4</sup> Communication de la Commission - COM(2005) 172 et SEC(2005) 791 du 15 juin 2005

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

- le *Vade-mecum sur l'intégration de l'égalité des sexes* dans le sixième programme cadre RDT (mars 2003) de la DG de la Recherche
- le document de travail de la DG EMPL sur l'intégration du handicap dans la stratégie européenne d'emploi (juillet 2005)

La communication de la Commission en 2005, « *Stratégie cadre sur la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous* » (COM (2005) 224, 1<sup>er</sup> juin 2005) reflétait un consensus sur l'utilité de l'intégration des considérations liées à l'égalité et à la non-discrimination dans l'ensemble des politiques de l'UE.

Divers **mécanismes institutionnels** ont également été introduits au niveau communautaire pour faciliter la coordination entre les services de la Commission en vue d'intégrer la non-discrimination dans les processus de décision. La mise en place de groupes de travail inter-services a permis d'explorer, par exemple, des thèmes liés à l'égalité : handicap, sexe, racisme et xénophobie.

Par rapport aux périodes de programmation précédentes, il apparaît notable que dans les perspectives financières 2007 – 13, la **non-discrimination devient prééminente dans les textes officiels et dans la documentation du programme**. Cela reflète en partie l'évolution du contexte légal lié à l'anti-discrimination et à son développement depuis l'adoption de l'article 13.

Globalement et bien que des avancées restent encore à effectuer, des progrès considérables ont été accomplis au niveau communautaire, au cours de la décennie précédente, en ce qui concerne l'intégration de la non-discrimination grâce à l'introduction de l'obligation des évaluations d'impact et à travers la mise en place d'autres instruments.

## 2.2 Intégration de la non-discrimination au niveau national

Alors que s'accroît progressivement la prise de conscience des avantages politiques de l'intégration de la non-discrimination, des disparités considérables subsistent dans l'ampleur de l'approche d'intégration appliquée au niveau des États membres.

Dans certains pays de l'UE, l'intégration de la non-discrimination est conceptuellement bien comprise et appliquée en pratique tandis que dans d'autres, la prise de conscience et la compréhension s'avèrent moins avancées, avec une approche politique plutôt caractérisée par des mesures spécifiques de promotion de l'égalité des chances en direction de certains groupes sociaux particuliers. Bien que ces mesures verticales de soutien s'avèrent importantes, une meilleure compréhension serait nécessaire chez les responsables nationaux par rapport à la politique et aux avantages de l'intégration horizontale (voir la Section 1.3).

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

Dans les pays où une approche d'intégration a déjà été adoptée, il convient de s'inspirer des différents instruments utilisés tout en examinant les perceptions de leur efficacité relative.

Les recherches montrent que même si d'autres facteurs, notamment l'accès aux instruments pratiques d'intégration et aux spécialistes de l'égalité ou la présence d'un environnement politique favorable, sont également importants, l'intégration de la non-discrimination tend à se produire de manière systématique, uniquement lorsqu'elle impose une obligation, telle que les dispositifs « légaux » ou de « devoir positif », aux autorités du secteur public pour qu'elles promeuvent l'égalité dans l'exercice de leurs fonctions. L'obligation d'origine législative, contrainte légale visant à la prise en compte des principes d'égalité, reste souvent liée à une demande de mise en place d'un plan pour toutes les activités et/ou d'évaluations régulières d'impact sur l'égalité.

Pour prendre l'exemple de *l'Irlande du Nord*, qui dispose d'une législation égalitaire différente de celle de la Grande-Bretagne, les organisations du secteur public ont entrepris depuis le milieu des années 1990 la recherche systématique des facteurs d'égalité afin de garantir que toutes les politiques étaient compatibles avec les principes de non-discrimination. Volontaire à l'origine, l'intégration n'a été systématisée, cependant, qu'à partir de l'adoption en 1998, de la Section 75 de la Northern Ireland Act (loi de l'Irlande du Nord) qui impose une contrainte légale aux organisations du secteur public disposant de pouvoirs de décisions ainsi qu'aux fournisseurs des administrations officielles.. Ils doivent s'assurer que les considérations égalitaires sont bien prises en compte à toutes les étapes de la planification et de la mise en œuvre.

En outre, le devoir positif a créé une forte dynamique d'intégration de la non-discrimination dans d'autres pays tels que la *Grande-Bretagne* (sexe, race et handicap) et la *Finlande* (sexe et race).

La prise de conscience de l'intégration semble croissante parmi les autorités nationales. Dans une **enquête** réalisée en juin 2006 auprès des pouvoirs publics concernés dans leur travail par la non-discrimination, la majorité des sondés a déclaré que ces questions étaient étudiées dans la formulation des législations nationales, à un degré élevé (60,6 %) ou dans une certaine mesure (36,4 %).

Il apparaît que ces principes semblent également être pris en considération à une grande échelle dans le développement de politiques, spécialement au niveau national (42 %). Les recherches montrent que la transposition des directives européennes de 2000 relatives à l'égalité de traitement dans les législations nationales a eu un impact significatif dans la promotion d'une meilleure considération du besoin de prise en compte de la non-discrimination.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

Dans les États membres qui ont déjà adopté une approche active d'intégration, certains **instruments méthodologiques** permettent d'examiner les considérations égalitaires dans le développement et la mise en œuvre des politiques. Ces instruments sont présentés ci-dessous :

Les **procédures d'examen des facteurs d'égalité** impliquent un exercice de recherche systématique destinée à juger de l'opportunité de soumettre des politiques et législations, nouvelles et existantes, à une évaluation d'impact plus détaillée. Cet instrument, déployé dans certains États membres tels que la Finlande, la Suède et l'Irlande du Nord, garantit l'identification précoce des politiques dans lesquelles les considérations de non-discrimination et d'égalité des chances reçoivent les meilleures considérations dans le processus de décision.

L'**évaluation d'impact en matière d'égalité** constitue un deuxième instrument connexe. Dans les cas où un exercice d'examen des facteurs montre la nécessité d'une évaluation d'impact, une analyse approfondie est menée pour juger de l'effet, négatif ou positif, de nouvelles législations, politiques ou autres initiatives dans une perspective de non-discrimination et d'égalité des chances. Les conséquences potentielles, sur les groupes sociaux désavantagés à risque de discrimination, sont particulièrement recherchées.

Les évaluations d'impact en matière d'égalité constituent une demande obligatoire dans certains pays de l'UE. Souvent, elles s'appliquent à une catégorie spécifique. Dans le cas de la Finlande par exemple, les évaluations d'impact ont été rendues obligatoires pour les sexes depuis le milieu des années 1990 et depuis 2004 pour la race.

En Grande-Bretagne, l'obligation d'origine législative, en cours actuellement et qui impose à toutes les autorités de mener une évaluation d'impact sur l'égalité raciale des législations nouvelles et existantes, a été étendue à la fin 2006 aux sexes et aux handicaps. Par conséquent, elle couvre toutes les catégories de personnes discriminées. Tous les services publics sont donc tenus de produire par exemple une évaluation d'impact triennale en englobant l'ensemble de leurs activités et politiques. Dans le cas de l'Irlande du Nord, la demande obligatoire de mener des évaluations d'impact s'applique à toutes les principales politiques.

En Finlande et au Royaume-Uni (Grande-Bretagne et Irlande du Nord à la fois), l'obligation d'origine législative reste également liée à une demande visant à établir un **Equality Action Plan (Plan d'action en matière d'égalité)**, également dénommé parfois **Equality Scheme (Projet d'égalité)**, pour garantir que l'intégration de la non-discrimination est totalement incorporée dans la planification organisationnelle. Ce plan détaille la manière dont les pouvoirs publics entendent respecter les principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans leurs fonctions ou, dans les cas d'obligation d'origine législative, la façon dont ils comptent s'acquitter de leurs devoirs légaux.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

En Finlande par exemple où les pouvoirs publics sont légalement tenus de préparer un Plan d'égalité, ils reçoivent des indications relatives à son élaboration de la part du ministère du Travail. Un *Portail de l'égalité* en ligne propose des conseils détaillés sur la planification de l'égalité, des boîtes à outils destinées aux autorités locales ainsi que de la formation aux questions connexes. Le Plan d'égalité est contrôlé tous les ans par le biais de l'auto-évaluation par rapport à des indicateurs qualitatifs. Il existe des guides internes pour les départements qui présentent des demandes minimums sur ce qui devrait être inclus dans le plan. Ces plans départementaux sont alors combinés dans un Plan d'égalité d'ensemble à destination de tous les responsables.

La **consultation** est un outil qui joue généralement un rôle important pour un grand nombre d'instruments d'intégration, notamment l'*examen* et les *évaluations d'impact sur l'égalité*. Dans les pays qui ont adopté ces instruments, la consultation avec les principales parties prenantes permet d'identifier des problèmes, qui n'auraient pas été décelés par d'autres moyens, auxquels sont confrontées les catégories à risque de discrimination. Les autorités sont ainsi incitées à mettre en place des canaux de communication et à prendre contact directement avec les associations de personnes appartenant à ces groupes (spécialement ceux mentionnés dans l'article 13) ou les organisations qui représentent leurs intérêts.

Il convient également de mentionner l'importance de la **documentation pratique** comme outil de mise en œuvre de l'intégration de la non-discrimination. Dans certains pays, elle a été grandement facilitée par la préparation de guides détaillés publiés par les *organismes spécialisés dans les questions d'égalité*. Par exemple, la *Commission Égalité de l'Irlande du Nord* a préparé une notice destinée aux pouvoirs publics et portant sur différents instruments d'intégration tels qu'un *Guide des obligations d'origine législatives en Irlande du Nord*, qui comporte des informations destinées aux organismes publics sur la manière de préparer un projet d'égalité (semblable à un plan d'égalité) et un *Guide pratique d'évaluation d'impact sur l'égalité*.

### 2.3 Obstacles à l'intégration de la non-discrimination

Bien qu'il existe plusieurs exemples d'intégration de la non-discrimination au niveau des États membres, une approche d'intégration n'est pas encore systématiquement adoptée dans tous les pays de l'UE.

Afin de promouvoir une meilleure compréhension, il s'avère important de comprendre les barrières (réelles et perçues) à l'intégration de la non-discrimination au niveau des États membres. À cet effet, une enquête a été réalisée pour la Commission en juin 2006 auprès des pouvoirs publics, des ONG, des organisations patronales et d'autres institutions parties prenantes. Elle porte également sur les obstacles à son extension.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

Les parties prenantes ont été conviées à donner leurs opinions sur les principaux **obstacles aux principes d'intégration de la non-discrimination**. Parmi les raisons généralement avancées, se trouvent les « *problèmes à un niveau institutionnel* », « *l'absence de volonté politique* » et « *le défaut de sensibilisation et de compréhension* ».

En ce qui concerne les obstacles de nature institutionnelle, l'absence d'une demande légale d'engagement dans l'intégration de l'égalité et le manque d'une infrastructure institutionnelle pour l'autoriser ont été soulevés par un nombre de sondés. En outre, plusieurs personnes ont souligné qu'une approche ségréguée sur les questions liées à l'égalité telles que les droits humains, l'éducation, l'intégration sociale, etc. complexifie la coordination horizontale. Un manque de données sur les questions de non-discrimination et une mauvaise collecte, qui à son tour complique la compréhension des problèmes, sont également cités.

En ce qui concerne la volonté politique des décideurs, les questions de non-discrimination semblent ne pas avoir rencontré un écho suffisant, principalement par manque d'engouement populaire, ce qui fait que d'autres thèmes suscitant un intérêt plus grand du public ont mieux capté l'attention. Cela est souvent lié à une mauvaise compréhension des questions de discrimination et d'intégration tant au niveau politique que dans la société en général.

Pour modifier ce schéma et offrir de meilleures opportunités à l'égalité des chances, un plus grand nombre d'actions de sensibilisation portant sur les avantages de l'intégration de la non-discrimination semble nécessaire. L'intérêt politique grandit également dans certains milieux en ce qui concerne l'intégration de la non-discrimination, considérée comme trop pesante administrativement parmi les employeurs.

Des attitudes négatives et des préjugés au sein de la société, une pression et un lobbying insuffisants de la part des groupes concernés, des conflits d'intérêt entre différentes catégories de personnes discriminées, par exemple entre la liberté d'expression et la liberté de religion ou entre la religion et la liberté d'afficher une orientation sexuelle, font parti des autres barrières identifiées.

Dernier frein, mais pas des moindres : le manque de ressources humaines et financières. Les sondés ont particulièrement souligné l'incertitude liée aux implications budgétaires de l'intégration.

Un effort doit être entrepris par toutes les parties prenantes afin de garantir le traitement de ces questions.

### 2.4 Instruments de promotion de l'intégration de la non-discrimination

Comme mentionné à la Section 2.2, des outils méthodologiques sont utilisés au niveau des États membres afin de garantir le respect et la promotion des principes de non-

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

discrimination. Ces instruments peuvent être appliqués à différents moments dans le processus de mise en œuvre des étapes les plus précoces, de la planification des décisions à leur réalisation et révision conséquentes.

Dans cette sous-section, nous présentons des exemples d'outils d'intégration dans un format synthétisé qui pourrait être adopté aux niveaux de l'UE et des États membres.

Les instruments présentés dans ce document comprennent :

- la manière d'entreprendre une **procédure d'examen des facteurs d'égalité** d'une politique nouvelle ou existante
- la manière de mener à bien une **évaluation d'impact sur l'égalité**
- le rôle des **procédures de consultation** dans la promotion de l'intégration de la non-discrimination
- le développement d'un **plan d'égalité** destiné aux pouvoirs publics désireux de mettre en place un engagement institutionnel pour intégrer l'égalité dans l'ensemble des processus de l'élaboration des politiques.
- la **collecte de données** comme partie intégrante d'un **cadre systématique de surveillance et d'évaluation** afin d'assurer le contrôle régulier des groupes sociaux à risque de discrimination mentionnés dans l'article 13 du Traité et l'évaluation des impacts sur ces groupes des politiques et législations.

Ces différents instruments présentés dans les pages suivantes sont soutenus par des études de cas qui démontrent la manière dont ils fonctionnent en pratique au niveau des États membres.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

### **Instrument 1 – Procédure de contrôle de l'égalité**

<i>Instrument</i>	Examen de l'égalité	<i>Catégorie(s) pour laquelle ou lesquelles l'instrument est applicable</i>	Toutes les catégories
<i>Les bases</i>			
<p>L'examen des facteurs d'égalité est l'expression utilisée pour décrire les procédures qui permettent de savoir si une politique donnée, une législation ou un programme à financement public doit être soumis à une évaluation totale d'impact en matière d'égalité. Il peut être appliqué tant aux politiques et législations nouvelles qu'à celles existantes.</p> <p>Le passage au crible des politiques existantes est une première étape importante dans le développement d'un plan d'égalité pour les institutions dotées d'un pouvoir de décision.</p>			
<i>Objectifs</i>			
<p>Les objectifs de l'examen des facteurs d'égalité consistent en résumé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identifier l'impact négatif potentiel sur des groupes sociaux particuliers</li> <li>• identifier les moyens d'une meilleure promotion de l'égalité des chances</li> <li>• mieux cibler les ressources destinées à des groupes particuliers afin d'améliorer les résultats</li> <li>• perfectionner la qualité des décisions et de la fourniture des services publics en s'assurant que les besoins de tous les groupes sociaux sont pris en compte</li> <li>• le passage au crible n'est que la première étape du processus. Pour atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, une évaluation d'impact sur l'égalité ou l'inclusion de considérations égalitaires dans une évaluation d'impact réglementaire devra être menée.</li> </ul>			
<i>Mise en œuvre pratique des développements</i>			
<p><u>Étape 1. Développer les critères pour définir un cadre de mise en œuvre du processus</u></p> <p>L'évaluation doit reposer sur des critères convenus afin de déterminer le bien-fondé d'une évaluation complète d'impact. Dans les pays où les procédures d'examen ont été introduites, les critères adoptés portent par exemple sur les questions telles que celles mentionnées ci-dessous.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Est-il certain qu'une politique précise suscite parmi les individus appartenant à des groupes sociaux particuliers des besoins, des problèmes et des priorités différents ?</li> <li>• La promotion systématique et efficace de l'égalité des chances peut-elle être menée par une révision de la politique, de la législation ou du programme à finances publiques en question ?</li> <li>• Les exercices de consultation précédents ont-ils été menés en impliquant les catégories et les organisations appropriées ? Ont-ils identifié des problèmes particuliers liés à une politique donnée ?</li> <li>• Dans le cas des services publics et des programmes à finances publiques, existe-t-il une indication de différence dans le niveau de participation (ou dans les taux d'implication) des divers groupes sociaux ? Est-il possible d'identifier des facteurs explicatifs ? Cela est-il susceptible d'entraîner une évaluation complète d'impact en matière d'égalité ?</li> </ul>			

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

### Étape 2. Conduire une évaluation interne d'une politique donnée par les décideurs

L'étape suivante dans la procédure d'examen consiste à entreprendre une évaluation interne d'une politique donnée ou d'une législation afin de vérifier si des questions relatives à la non-discrimination ou à l'égalité des chances sont susceptibles de nécessiter une évaluation complète d'impact.

### Étape 3. Produire un document court à distribuer aux principales parties prenantes

Suite à l'évaluation interne et pour faciliter le processus de consultation, une note traitant de l'examen peut être rédigée en vue de préciser le cadre politique et les thèmes principaux notamment les critères qui seront appliqués.

Ce document sera ensuite distribué aux organisations appropriées au début du processus de consultation.

### Étape 4. S'assurer que les parties prenantes participent activement au processus de consultation

La consultation avec les principales parties prenantes constitue une dimension incontournable du processus d'examen et favorise la détermination de la nécessité d'une évaluation complète d'impact.

Recueillir l'opinion d'organisations représentatives des intérêts de différents groupes est une nécessité en ce qui concerne i) le degré jusqu'auquel la non-discrimination et l'égalité des chances apparaissent pertinentes et ii) le degré jusqu'auquel la mise en œuvre d'une politique, d'une législation ou d'un programme peut affecter les différents groupes sociaux (aussi bien positivement que négativement). Se reporter à l'instrument 4 pour de plus amples d'informations.

### Étape 5. Analyser les soumissions au processus de consultation de la part des parties prenantes et finaliser le document de criblage.

Suite à la réception des commentaires des parties prenantes, des actions doivent être entreprises en vue de les analyser, d'effectuer les révisions nécessaires et de finaliser le document. Celui-ci doit ensuite être distribué aux participants au processus de consultation.

### Applicabilité à différentes étapes du processus de l'élaboration des politiques

L'examen des facteurs d'égalité s'avère pertinent principalement au tout début du processus de décision. Cependant, il peut également être utilisé pour analyser périodiquement les politiques existantes.

### Coûts et avantages

#### Coûts

- Il existe des coûts inhérents à l'organisation du processus d'examen des facteurs d'égalité. Ils comprennent l'implication de ressources humaines dans la conduite de l'exercice, le temps nécessaire à la consultation des parties prenantes et l'analyse de leurs réponses lors du processus.
- Les coûts financiers prennent en compte ceux liés à la tenue de la consultation, aux réunions ou aux groupes de réflexion, à la distribution des imprimés, etc.

#### Avantages

- L'examen des facteurs d'égalité implique la consultation des principales parties prenantes à une étape précoce dans le processus de décision. Cela accroît d'une part la qualité de la politique

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

menée et permet d'autre part d'en améliorer la transparence et la responsabilité.

- La procédure d'examen des facteurs d'égalité s'avère rentable car elle permet de mobiliser les ressources disponibles uniquement vers les politiques où elles sont susceptibles d'avoir une dimension significative sur l'égalité.
- En retour, cela améliore les retombées des actions publiques grâce à un meilleur ciblage des ressources nécessaires.

### *Facteurs de succès dans la mise en œuvre*

- La consultation prévue doit s'intégrer parfaitement aux décisions d'examen des facteurs d'égalité. Elle doit être menée tôt dans le processus de planification politique avec les représentants des groupes les plus affectés par une décision.
- Un effort doit être consenti pour s'assurer que la consultation n'est pas excessivement pesante tant pour les décideurs responsables de l'analyse des réponses que pour les organisations parties prenantes concernées.
- Les institutions publiques peuvent avoir besoin d'expertise en provenance de sources externes telles que des spécialistes d'institutions dédiées à l'égalité ou des consultants, pour mener à bien la procédure d'examen.
- Des mécanismes doivent contribuer au développement de la capacité des personnes qui consultent, qu'il s'agisse d'organisations volontaires ou d'ONG disposant de ressources humaines et de moyens administratifs limités.

### *Exemples de pays qui pratiquent l'instrument d'intégration*

L'examen des facteurs d'égalité a été introduit dans certains pays de l'UE tels que la Finlande, la Suède et l'Irlande du Nord (qui dispose d'une législation en matière d'égalité différente de celle de la Grande-Bretagne).

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

### Instrument 2 – Évaluation de l'impact de l'égalité

<i>Instrument</i>	<i>Évaluation d'impact</i>	<i>Catégorie(s) pour laquelle ou lesquelles l'instrument est applicable</i>	Toutes les catégories mentionnées dans l'article 13 du Traité
<i>Les bases</i>			
<p>Une évaluation d'impact en matière d'égalité consiste en une analyse complète et systématique d'une politique ou d'une législation pour son effet potentiel sur l'égalité des chances afin d'éviter des conséquences négatives inattendues sur les groupes protégés par des lois spécifiques de non-discrimination et pour garantir la « cohérence politique et la meilleure utilisation des ressources ».</p> <p>Seules ces actions politiques et législatives qui, durant le processus d'examen auraient été jugées significatives sur l'égalité, seront soumises à une analyse détaillée, même si celle-ci peut en principe être menée avant que l'examen des facteurs ne soit mis en place.</p> <p>Comme alternative à une évaluation d'impact, des considérations égalitaires peuvent être incluses dans d'autres analyses telles que les évaluations d'impact de la Commission grâce à l'examen, pour toute nouvelle proposition politique, des effets sur l'économie, la société et l'environnement.</p>			
<i>Objectifs</i>			
<p>L'objet d'une évaluation d'impact consiste à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• déterminer le degré d'effet négatif différentiel d'une politique sur des groupes sociaux particuliers susceptibles d'être discriminés</li> <li>• en cas d'impact négatif ou défavorable, <ul style="list-style-type: none"> <li>○ soit identifier les mesures visant à atténuer l'effet négatif</li> <li>○ soit proposer des politiques alternatives qui pourraient mieux atteindre l'égalité des chances</li> </ul> </li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• s'assurer que les nouvelles politiques et législations répondent parfaitement aux demandes égalitaires</li> <li>• mieux cibler les ressources destinées aux groupes particuliers afin d'optimiser les répercussions sur l'égalité</li> <li>• améliorer la qualité des décisions et de la fourniture de services publics pour garantir que toutes les implications (y compris les conséquences inattendues) sont prises en compte avant la mise en œuvre de la politique.</li> </ul> <p>L'évaluation d'impact sur l'égalité est la deuxième étape du processus d'intégration après examen des facteurs, bien qu'elle puisse en principe être réalisée sans qu'une étude préalable ne soit mise en place. Pour atteindre totalement les objectifs ci-dessus mentionnés, un plan d'égalité sera généralement requis et mettra en œuvre un cadre stratégique destiné à promouvoir l'égalité au sein d'une organisation.</p>			

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

### *Principales étapes vers la mise en œuvre*

#### Étape 1. Définition des objectifs politiques

La détermination des objectifs généraux des politiques constitue un élément central dans la définition des résultats souhaités et des impacts d'une décision donnée. Il est par conséquent important dès le départ de définir des buts clairs et réalistes.

Dans certains cas, la définition des objectifs reposera sur une analyse initiale du problème. Pour en faciliter la compréhension, ils pourraient reposer sur le principe **SMART** : **S**pécifique, **M**esurable, **A**ceptable, **R**éaliste, situé dans le **T**emps.

Il peut donc être utile de procéder à un classement selon une hiérarchie d'*objectifs généraux* (buts globaux exprimés en terme d'impact ultime), *spécifiques* (effets directs et à court terme de la politique) et *opérationnels* (résultats ou documents générés par la politique).

#### Étape 2. Recherche et collecte de données en vue d'examiner les informations existantes

Pour pouvoir évaluer de l'impact sur des groupes cibles définis, les informations existantes doivent être répertoriées. Pour cela, il est nécessaire de disposer de données pertinentes, fiables et à jour, liées aux groupes à risque de discrimination. L'approche à adopter impliquera généralement une combinaison d'analyses de données et des recherches quantitatives et qualitatives existantes, l'identification des écarts d'information disponible et le lancement de nouvelles recherches/collectes de données. (Voir instrument 7 pour de plus amples informations).

#### Étape 3 : évaluation interne des impacts par les décideurs

L'étape suivante implique un examen interne d'une politique ou d'une législation donnée afin d'identifier et de décrire toute manifestation d'impact différentiel, direct ou indirect, sur les groupes de référence. Cette étude est menée à l'aide de données en conformité avec les indicateurs établis. Une relation de cause à l'effet doit être recherchée et les impacts classés en 1) effets négatifs/hostiles, 2) effets positifs et 3) effets neutres.

Cette analyse reposera sur une liste de questions pertinentes.

- Existe-t-il des preuves que l'option politique affecte significativement un groupe protégé par une législation spécifique anti-discrimination ?
- L'option affecte-t-elle l'égalité des traitements et des chances pour tous ?
- Cette option pourrait-elle mener à des discriminations directes ou indirectes de groupes ou d'individus directement sur les critères de sexe, de race, de couleur, d'ethnicité ou d'origine sociale, de langue, de religion ou de conviction, d'opinion politique, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle ?
- La politique vise-t-elle à accroître l'égalité des chances en permettant ou en requérant des mesures anti-discrimination en faveur des minorités pour rétablir des désavantages ? Est-elle légale ?
- Existe-t-il une indication de différence dans le niveau de participation (ou d'adhésion) de différents groupes sociaux ? Est-il possible d'identifier des facteurs explicatifs ?

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

Les impacts doivent être évalués en termes qualitatifs, quantitatifs et monétaires. Dans la mesure du possible, les risques, les obstacles et les incertitudes doivent être évalués.

### Étape 4 : prise en compte des options politiques et des mesures correctives

Lorsque des effets pervers sont identifiés, des mesures doivent être proposées afin d'en atténuer les conséquences négatives ou des options politiques alternatives étudiées pour améliorer la promotion de l'égalité des chances. Ce principe est central à l'ensemble du processus d'évaluation d'impact en matière d'égalité. Il doit également être établi si d'autres stratégies opérationnelles pour chaque groupe cible sont nécessaires pour que la politique soit efficace.

Il convient de poser certaines questions.

- Dans quelle mesure chaque option améliore ou appauvrit l'égalité des chances ?
- Quelles sont les conséquences, pour les groupes concernés et pour l'organisation, de la non-adoption d'une option plus favorable à l'égalité des chances ?
- Comment les groupes représentatifs seront-ils informés de la nouveauté ou des aménagements de la politique ou des services ?
- Quels sont les coûts de la mise en œuvre de chaque option ? Les gains sociaux et économiques que le groupe concerné va en tirer valent-ils les efforts consentis ?
- Quelles sont les obligations internationales qui risquent d'être violées ou renforcées, par chacune des options ?

Une comparaison des options politiques étudiées, présentée de préférence sous une forme schématique, doit être menée avec la prise en compte de tous les effets positifs et négatifs. Un classement sera alors effectué.

### Étape 5 : consultation

Il s'avère nécessaire de rechercher l'opinion des parties prenantes et des bénéficiaires concernés par les conséquences afin de garantir que la politique choisie est réalisable. (Voir l'instrument 4 pour de plus amples informations.)

### Étape 6 : application des résultats de l'évaluation d'impact en matière d'égalité

Pour rendre le processus efficace, les résultats de l'évaluation d'impact en matière d'égalité doivent être pris en compte dans toute politique, programme ou autre décision que l'organisation adopte et il doit y avoir une preuve claire de la considération de l'atténuation des effets et des mesures prises pour y remédier. Les résultats de cette évaluation doivent bien entendu être publiés.

### Étape 7 : Organisation de l'évaluation et du contrôle subséquents

Pour vérifier la bonne marche de la mise en œuvre, un système doit être établi avec des indicateurs soigneusement conçus pour contrôler en conséquence l'option politique choisie par rapport à ses objectifs. En cas d'inadéquation, il est important d'être capable d'en déterminer la cause.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

<i>Étape d'application dans le processus de décision</i>
L'évaluation de l'impact s'avère pertinente au début du processus de décision soit dans l'immédiat, soit comme une résultante de sa pertinence pour un domaine politique particulier pendant un examen de facteurs d'égalité. Cependant, une telle analyse reste également opportune pour des politiques déjà existantes.
<i>Coûts et avantages</i>
<p><i>Coûts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les coûts induits par la mise en œuvre des évaluations d'impact sont principalement liés aux ressources humaines nécessaires à la conduite de l'exercice et à l'organisation de la consultation.</li> <li>• Le processus de consultation peut impliquer des ressources financières de nature logistique : réunion avec les parties prenantes, distribution de matériel, etc.</li> </ul>
<p><i>Avantages</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluer les conséquences en matière d'égalité pour mettre en évidence les écarts, en terme d'impact négatif non-anticipé, qui peuvent exister entre les propositions politiques et le vécu de tous les groupes protégés par une législation spécifique de non-discrimination.</li> <li>• Analyser les nouvelles politiques et législations selon des critères égalitaires en améliore les répercussions sur des groupes ciblés.</li> <li>• Accroître la qualité et l'efficacité des propositions politiques en garantissant la cohérence et la meilleure utilisation des ressources.</li> <li>• Démontrer l'engagement pour une meilleure transparence dans les décisions grâce à la consultation des différents groupes sociaux avant l'introduction de nouvelles politiques et législations.</li> <li>• Faciliter l'évaluation a posteriori de la politique par la collecte préalable de données pertinentes et d'indicateurs identifiés utilisables pour contrôler la politique.</li> <li>• Promouvoir les principes d'égalité et de non-discrimination plus largement dans la société</li> </ul>
<i>Facteurs de succès dans la mise en œuvre</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La consultation prévue doit être menée au tout début du processus de planification (voir instrument 7 pour de plus amples informations).</li> <li>• L'implication d'experts spécialisés dans les questions de qualité pourrait s'avérer nécessaire dans le processus d'évaluation d'impact pour en accroître l'efficacité.</li> <li>• L'identification des options alternatives et leur comparaison relative est essentielle au processus.</li> </ul>

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

*Exemples de pays dans lesquels l'instrument d'évaluation est utilisé.*

Les évaluations d'impact en matière d'égalité sont mises en œuvre dans certains pays de l'UE dont la Finlande, la Suède, l'Irlande du Nord et la Grande Bretagne. D'autres exemples d'intégration d'une dimension d'égalité figurent dans les évaluations réglementaires d'impact notamment dans la procédure adoptée par la Commission qui implique une étude des conséquences sociales, environnementales et économiques.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

### Instrument 3 – Consultation

<i>Instrument</i>	Consultation	<i>Catégorie(s) pour laquelle ou lesquelles l'instrument est applicable</i>	Toutes les catégories
<i>Les bases</i>			
<p>La consultation est le processus de questionnement des personnes affectées par une politique, qu'il s'agisse des usagers, du personnel ou du grand public, sur la manière dont il serait possible d'en accroître l'efficacité. Cette méthode pourrait par conséquent s'avérer utile pour garantir l'égalité des chances spécialement si elle est mise en œuvre avec le concours des groupes représentant les intérêts des personnes susceptibles de pâtir des inégalités ou des discriminations.</p> <p>Les processus de consultation peuvent se dérouler de différentes manières, de la distribution de documents aux rencontres face à face et aux réunions de groupes de réflexion. Ils sont généralement utilisés conjointement avec plusieurs autres instruments présentés dans ce document tels que l'examen des facteurs d'égalité, l'évaluation d'impact ainsi que la préparation et la mise en œuvre d'un plan d'égalité.</p>			
<i>Objectifs</i>			
<p>La tenue d'un processus significatif de consultation peut constituer un outil crucial pour garantir que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les principes de non-discrimination sont pris en compte tout au long du processus de décision</li> <li>• l'impact potentiel et réel des politiques, législations et programmes sur un groupe social particulier (y compris une possible discrimination) est identifié</li> </ul> <p>La consultation doit se dérouler à une étape la plus précoce possible dans le développement de la politique de façon à anticiper tout effet négatif potentiel et prendre les mesures adéquates pour y remédier.</p>			
<i>Étapes pratiques vers la mise en œuvre</i>			
<u>Étape 1 : identification des organisations parties prenantes invitées à participer au processus de consultation</u>			
<p>Les groupes susceptibles de participer aux exercices de consultation doivent être identifiés à travers un processus général auquel sont invitées à participer non seulement les organisations les plus en vue mais aussi celles de moindre envergure. Des efforts particuliers doivent être entrepris pour toucher celles qui restent « difficiles à joindre ».</p> <p>La consultation ciblée s'avère particulièrement avantageuse lorsqu'elle est menée suffisamment tôt dans le processus de planification. De meilleurs résultats peuvent être obtenus par le biais de l'implication étroite des décideurs dans la consultation.</p>			
<u>Étape 2 : préparation d'un document de consultation</u>			
<p>Cette étape vise à préparer le document de consultation. Celui-ci doit préciser clairement :</p>			

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

- la raison pour laquelle la consultation est entreprise
- la manière dont la consultation sera menée
- les délais dans lesquels les organisations doivent transmettre une réponse

Les documents de consultation doivent comprendre une déclaration portant sur l'impact des propositions politiques et législatives sur les groupes sociaux susceptibles d'être particulièrement affectés. Tous les efforts doivent être entrepris pour s'assurer qu'ils sont invités à participer au processus de consultation, de façon à supprimer ou à réduire à sa plus faible expression tout impact négatif potentiel.

### *Étape 3 : le processus de consultation*

Cette étape porte sur la tenue même du processus de consultation. Différents sujets doivent être pris en compte :

- le besoin d'une information préalable des participants sur les procédures à venir de façon à garantir un temps suffisant de préparation d'une réponse à la consultation ;
- l'importance de rédiger un résumé des documents de consultation et de les distribuer à l'avance pour laisser aux personnes consultées le temps de décider de l'opportunité d'y répondre ;
- le choix du mode de consultation le plus appropriée (face à face, réunions de groupe, discussions et questionnaires) ;
- la prise en compte des questions d'accessibilité pour garantir que tous les groupes parties prenantes disposent de la capacité à participer pleinement au processus ; cela implique notamment la mise à disposition de différents formats pour que les aveugles/malvoyants puissent donner leur opinion, la possibilité que les propositions soient formulées dans les langues des minorités, etc. ;
- la publication des résultats de la consultation dans les jours suivants la date de clôture de la consultation, idéalement dans un délai de trois mois ;
- les mesures qui permettent que la consultation ne devienne pas excessivement pesante tant pour les personnes consultées que pour celles qui gèrent le processus.

### *Coûts et avantages*

#### *Coûts*

Les mécanismes de coordination des efforts de consultation doivent bénéficier de ressources humaines et financières appropriées. La nature de ces frais dépendra du type de politique en cause, de la portée de l'exercice de consultation et du nombre de parties prenantes invitées à y participer :

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

- Pour les personnes sont consultées également, le processus peut générer un volume considérable de travail. Il pourrait s'avérer nécessaire de développer la capacité des ONG et des organisations sectorielles désireuses de contribuer au processus grâce à un soutien financier provenant de sources nationales ou communautaires.
- Par exemple, le programme PROGRESS 2007-13 accordera une aide au renforcement de la capacité des organisations représentatives des groupes sociaux mentionnés à l'article 13.

### *Avantages*

- La consultation peut permettre d'identifier, dans les groupes à risque de discrimination, les problèmes dus à des politiques et qui n'auraient pas pu être détectés autrement.
- La participation à la consultation peut aider les pouvoirs publics à s'engager directement et à créer des passerelles avec les groupes représentant les personnes susceptibles d'être discriminées.
- Le processus de consultation est susceptible d'améliorer la capacité des groupes à risque de discrimination par la fourniture de conseils et d'accroître ainsi leurs possibilités de contacter les décideurs.

### *Facteurs de succès dans la mise en œuvre*

- La consultation doit se dérouler aussi précocement que possible dans le développement de la politique afin de garantir que les étapes sont bien prises en compte de façon à réduire tout effet négatif potentiel.
- Des indications claires, destinées aux pouvoirs publics, doivent être données au niveau national. Elles comportent entre autre des guides sur la fourniture de conseils aux parties prenantes.
- La consultation doit être soigneusement ciblée pour s'assurer que les personnes qui sont les plus susceptibles d'être touchées par une politique ou une législation donnée sont représentées dans le processus.
- Le processus de consultation doit impliquer l'ensemble des organisations parties prenantes telles que les représentants des intérêts de groupes sociaux particuliers, les services publics, les agences officielles, les syndicats et les organisations patronales, les groupes et communautés volontaires, les ONG, les réseaux d'affaires, etc.
- Les informations relatives au processus de consultation doivent être coordonnées de manière centralisée pour éviter que différents exercices de consultation ne se chevauchent.
- Le processus ne doit pas devenir excessivement pesant lors de l'analyse des réponses tant pour les responsables politiques que pour les personnes qui consultent. S'il y a lieu, de l'assistance et des conseils doivent être fournis par les pouvoirs publics tout au long du processus.
- Il est utile de développer des mécanismes visant à améliorer la capacité des personnes consultées à répondre. Certaines organisations et ONG volontaires disposent de ressources humaines et de capacités administratives très limitées.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

*Exemples de pays dans lesquels les instruments d'intégration sont utilisés*

La consultation est en usage dans différents pays pour un nombre varié d'instruments d'intégration. Par exemple, en Irlande du Nord, les opérations d'examen des facteurs d'égalité impliquent la consultation et, en Grande Bretagne, la préparation d'un projet d'égalité pour les services gouvernementaux nécessite la participation des parties prenantes appropriées.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

### **Instrument 4 – Plan d'égalité**

<i>Instrument</i>	Plan d'égalité	<i>Catégorie(s) pour laquelle ou lesquelles l'instrument est applicable</i>	Toutes les catégories
<i>Les bases</i>			
<p>Un plan d'égalité crée un cadre stratégique de promotion de l'égalité. Il représente un engagement organisationnel de moyen et long terme visant à promouvoir les principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de ses activités.</p> <p>Le développement d'un plan d'égalité consiste à intégrer les principes d'égalité et de diversité dans l'ensemble d'une organisation en relation avec les politiques, pratiques et procédures tant internes qu'externes. Il doit comprendre le rôle des pouvoirs publics en tant qu'employeur (recrutement, promotion et formation du personnel), concepteur de politique et fournisseur de services.</p> <p>Dans certains pays tels que la Finlande, la Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord, les pouvoirs publics sont soumis à un « devoir positif » de promotion de l'égalité. Cela implique une exigence législative de produire un plan d'égalité (parfois dénommé « projet d'égalité ») qui traite de la manière dont les principes de non-discrimination et d'égalité des chances peuvent être activement promus.</p>			
<i>Objectifs</i>			
<p>En résumé, l'objectif de la production d'un plan d'égalité peut être défini comme le fait de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fournir un cadre stratégique d'intégration des principes de non-discrimination et d'égalité des chances à l'ensemble d'une organisation et à toutes ses activités ;</li> <li>• définir la manière dont l'égalité sera systématiquement incorporée à différents niveaux tels que les pratiques et procédures d'emploi, l'élaboration des politiques, la fourniture de services publics ou la consultation publique ;</li> <li>• mettre en exergue les mesures pratiques qui seront prises pour promouvoir l'égalité.</li> </ul>			
<i>Étapes pratiques vers la mise en œuvre</i>			
<p><u>Étape 1 : entreprendre la consultation interne sur le plan d'égalité</u></p> <p>La première étape consistera à consulter en interne les collègues en ce qui concerne la mise en œuvre d'un plan d'égalité et à prendre des décisions relatives à sa structure et à son contenu.</p> <p>La réalisation, pour la première fois, d'un plan d'égalité nécessite l'identification des documents de bonnes pratiques susceptibles d'aider à sa conception. Par exemple, certains organismes spécialisés, notamment l'autorité nord-irlandaise chargée de la promotion de l'égalité (Northern Ireland Equality Authority), ont mis au point un guide traitant de la manière de préparer un projet d'égalité.</p>			
<p><u>Étape 2 : préparer l'avant-projet du plan d'égalité</u></p> <p>Le plan doit comprendre certains éléments essentiels mentionnés ci-dessous.</p>			

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

- La pertinence des **fonctions de l'organisation** (décisions, fournitures de services, etc.) doit être évaluée selon une perspective de non-discrimination et d'égalité des chances
- La mise en place de dispositions pour :
  - la **consultation des parties prenantes externes** sur l'impact des politiques dans l'optique des différents groupes sociaux couverts par l'article 13 du Traité ;
  - le **contrôle et l'évaluation de l'impact des politiques** (et lorsque cela est approprié, de la politique et des programmes à finances publiques) sur les différents groupes sociaux ;
  - la **collecte de données** destinée à soutenir le contrôle et l'évaluation du travail ;
  - la **publication des résultats** de tout travail d'évaluation d'impact pour garantir la transparence de l'accès à l'information pour les parties intéressées ;
  - l'assurance que les **mécanismes institutionnels** sont bien mis en place pour garantir l'intégration systématique de la non-discrimination et de l'égalité des chances dans tous les aspects de l'élaboration des politiques; par exemple, un groupe de travail sur l'égalité pourrait être désigné pour superviser la préparation, la mise en œuvre et le contrôle du plan d'égalité.
- Des mesures concrètes doivent être prises pour permettre de faire avancer l'évaluation de la non-discrimination et l'égalité des chances. Citons par exemple :
  - un engagement à entreprendre des évaluations d'impact en matière d'égalité (lorsque les questions d'égalité des chances sont pertinentes) en relation avec les nouvelles politiques et législations ;
  - un engagement à tester les politiques existantes et, dans le cas des fournisseurs de services, la fourniture de services publics, pour vérifier que les considérations égalitaires (dont l'effet involontaire sur des groupes sociaux particuliers) sont pleinement prises en compte ;
  - l'analyse des résultats de toutes les évaluations d'impact déjà publiées ;
  - les mesures destinées à adapter les services afin qu'ils répondent mieux aux besoins variés des individus appartenant à différents groupes sociaux.
- Le plan doit également étudier la manière dont l'égalité et la diversité seront promues en interne. Cela pourrait impliquer :
  - l'examen minutieux et systématique des pratiques de recrutement et de promotion ;
  - le contrôle de la représentation de différents groupes sociaux aussi bien à travers l'organisation dans son ensemble que dans les différentes strates de la hiérarchie.

### Étape 3 : entreprendre des consultations externes avec les parties prenantes

Idéalement, la préparation d'un plan d'égalité doit intégrer la participation active des parties prenantes par le biais d'une consultation externe.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

L'implication des associations ou des organisations représentant les intérêts individuels couverts par l'article 13 permet d'améliorer la qualité du plan d'égalité. Cette consultation est également conforme aux principes de transparence.

### Étape 4 : approbation du plan d'égalité

Les résultats de l'opération de consultation doivent être publiés accompagnés d'une explication portant sur :

- la raison pour laquelle la consultation est entreprise et la manière dont elle a été menée
- un résumé des réponses reçues
- une évaluation de la manière dont elles ont été incorporées dans la version finale du plan d'égalité

### Étape 5 : mise en œuvre du plan d'égalité

L'étape finale consiste à présenter les activités mises en œuvre au sein du plan. Il s'avère crucial ici de s'assurer que les dispositions sont bien prises pour entreprendre un contrôle annuel des progrès effectués.

Le contrôle est un élément critique du plan d'égalité car il permet de faciliter une politique fondée sur des preuves et d'évaluer la progression vers les principaux objectifs et buts stratégiques. L'information qualitative ainsi que les données quantitatives doivent être collectées dans le cadre de la surveillance de l'exécution des programmes.

Dans certains États membres, il existe des statistiques réparties par race, sexe, handicap et âge. Dans d'autres, la collecte de données peut porter sur des groupes sociaux particuliers. Il s'avère important de réfléchir à la disponibilité de ce type d'informations lors de la conception du plan.

### *Applicabilité à différentes étapes du processus de décision*

La préparation et la mise en œuvre d'un plan d'égalité sont pertinentes tout au long du processus de décision. Il s'agit d'un travail de tous les jours qui permet de générer une « approche globale de l'organisation » vers l'intégration de la non-discrimination de manière systématique.

### *Coûts et avantages*

#### *Coûts*

Les principales dépenses portent sur les ressources humaines nécessaires à la préparation du plan d'égalité, l'organisation du processus de consultation avec les principales parties prenantes (y compris l'analyse des réponses) et la mise en œuvre des mesures prévues dans le plan.

- Une estimation du temps induit par la préparation du plan d'égalité a été fournie par un important service public au Royaume-Uni. Il a estimé que ce travail requérait l'emploi de deux personnes pendant trois mois pour préparer le plan.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

### *Avantages*

- Le plan en matière d'égalité permet de garantir que les principes de non-discrimination et d'égalité des chances sont systématiquement pris en compte dans l'élaboration des politiques et la fourniture de services tout en induisant de la transparence et de la responsabilité.
- Cela est important dans l'intégration stratégique de l'égalité et des principes de diversité. Son « effet de démonstration » potentiel illustre l'engagement du service public à améliorer ses performances dans la promotion de l'égalité des chances pour tous.
- Il est important que les pouvoirs publics s'engagent activement à garantir que les politiques et services répondent aux besoins de tous les citoyens et pas seulement de ceux de la majorité. Il en va du renforcement des relations entre les citoyens et les institutions publiques dans le contexte d'une société diverse et mondialisée.

- Le plan d'égalité est propice à une politique fondée sur la preuve car il offre un cadre de construction d'une image générale inscrite dans la durée et relative à la manière dont la mise en œuvre des décisions, législations et programmes influe sur les différents groupes.
- Les possibilités d'amélioration de la qualité de la décision politique et de mise en évidence des conséquences politiques sont accrues, notamment parce que les ressources sont dépensées plus efficacement.

### *Facteurs de succès dans la mise en œuvre*

- La consultation s'avère importante dans la préparation et la mise en œuvre d'un plan en matière d'égalité car elle facilite l'identification et la hiérarchisation des thèmes selon la perspective de différents groupes sociaux.
- Le contrôle régulier facilite la compréhension de la décision politique et évalue la progression vers les objectifs.
- Il convient d'adapter les plans d'égalité au cadre légal qui prévaut. Dans certains pays, une planification en matière d'égalité est obligatoire tandis que dans d'autres elle est effectuée sur une base volontaire.
- La réussite de la mise en œuvre d'un plan d'égalité dépend de l'engagement des pouvoirs publics eux-mêmes ainsi que des organisations partenaires et de toutes les personnes qui participent au processus de consultation.

### *Exemples de pays dans lesquels l'instrument d'évaluation est utilisé*

Le plan d'égalité est en usage dans certains pays membres de l'UE. Au Royaume-Uni, tous les services gouvernementaux, les régions, les autorités locales et les organismes publics doivent produire un Equality Scheme (projet d'égalité), autrement dénommé Equality Plan (plan d'égalité). Se reporter à l'étude de cas sur le Department for Education and Skills (ministère britannique en charge de l'Éducation et de la formation).

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

### **Instrument 5 – Collecte de données**

<i>Instrument</i>	<i>Collecte de données</i>	<i>Catégorie(s) pour laquelle ou lesquelles l'instrument est applicable</i>	<i>Toutes les catégories</i>
<i>Les bases</i>			
<p>Pour que l'évaluation de la non-discrimination soit efficace, il est nécessaire d'en mesurer l'étendue et l'impact sur les groupes sociaux à risque élevé de discrimination puis de contrôler ce constat régulièrement.</p> <p>Il importe d'établir une base de preuves fondées sur la pertinence, la fiabilité et la mise à jour des données qualitatives et quantitatives liées à la situation des groupes sociaux confrontés à l'inégalité.</p> <p>Les statistiques ne fournissent pas à elles seules les raisons ou les explications des différences. Un système de collecte d'informations destinées à compléter les données disponibles et les recherches qualitatives est nécessaire pour obtenir une vision complète de la situation. Cette approche, à adopter, doit entraîner une combinaison de l'analyse des données et des recherches quantitatives et qualitatives existantes, une identification des écarts dans l'information et une demande éventuelle de nouvelles recherches et collectes de données. Comme l'indique la Commission for Racial Equality (commission britannique pour l'égalité raciale) : « <i>le contrôle n'est pas seulement un exercice statistique, ce n'est pas une fin en soi. Il s'agit d'un point de départ pour le développement d'initiatives</i> ».</p> <p>Il convient, lors de la collecte de données, de respecter les sensibilités particulières de certains groupes en ce qui concerne cette opération.</p>			
<i>Objectifs</i>			
<p>L'objectif de la collecte de données est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• créer une base de données actuelle de l'identité, de l'expérience et de la situation des groupes confrontés à l'inégalité ou à la discrimination en fonction d'informations quantitatives et qualitatives ;</li> <li>• construire les fondements pour contrôler les progrès en fonction de la conscience de la réalité de la discrimination, ce qui en retour, doit entraîner la sensibilisation des décideurs et des fournisseurs de services sur ces questions cruciales ;</li> <li>• améliorer la qualité des politiques et de la fourniture de services publics en s'assurant qu'elles sont constamment revues et perfectionnées de façon à mieux répondre aux besoins des différents groupes confrontés aux inégalités et à la discrimination.</li> </ul>			
<i>Étapes pratiques vers la mise en œuvre</i>			
<u><i>Étape 1 : développer les sources de données disponibles</i></u>			
<p>La formation d'un socle minimum auquel les résultats peuvent être confrontés nécessite que les pouvoirs publics construisent une source d'informations disponibles grâce à la collecte et à l'analyse des données quantitatives existantes sur chacun des groupes cibles concernés. Un grand nombre de renseignements existe généralement en interne.</p>			

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

La plupart des autorités publiques collectent de manière routinière des statistiques, lancent régulièrement un grand nombre d'enquêtes diverses et mènent des recensements de la population qui tous pourraient contribuer à l'établissement de bases de données. Les réponses aux consultations précédentes liées à l'égalité ou à la discrimination peuvent également fournir des informations importantes.

La recherche, l'évaluation et les études quantitatives ou qualitatives menées par des organismes spécialisés ou d'autres parties prenantes telles que l'administration, les services spécialisés en matière d'égalité, les partenaires sociaux, les secteurs volontaires, les instituts de recherche ou les universités, constituent d'autres sources potentielles d'informations.

Lorsque cela est possible, les données doivent être collectées et analysées séparément pour chaque catégorie concernée car les expériences et les besoins peuvent varier considérablement. Il peut même exister des différences au sein d'un même groupe. Par exemple, les besoins des personnes handicapées mentales et physiques peuvent varier significativement.

Il serait pertinent pour les organismes publics dans le même domaine politique, le secteur ou la région de travailler ensemble afin de coordonner la création de ces bases de sources de données.

Le contrôle des méthodes doit être mis en place afin de faciliter la collecte et l'analyse des données.

### Étape 2 : Identification des écarts

Un audit complet des données disponibles doit être mené afin d'identifier les écarts dans l'information existante, soit pour des catégories particulières soit pour obtenir des renseignements plus détaillés afin de développer une image complète sur laquelle doivent reposer les évaluations d'impact, les plans d'égalité ou les décisions.

### Étape 3 : Lancement d'une nouvelle collecte de données ou recherche

En cas d'identification de lacunes, la collecte de nouvelles données quantitatives et qualitatives pourrait s'avérer nécessaire. Un ensemble de techniques pourrait être utilisé en fonction du type d'informations manquantes, à savoir : l'enquête, l'interview, les groupes d'entretien, les analyses secondaires de données existantes, le retour d'informations d'utilisateur, l'examen des doléances, la recherche universitaire ou les rapports de consultants.

### Étape 4 : Adaptation des procédures pour la future collecte de données

La collecte de données liée aux groupes cibles affectés par les questions d'égalité ne doit pas rester un exercice « ponctuel » mais une procédure continue. La situation des différents groupes peut évoluer dans le temps. Si une organisation vise à adopter les principes d'évaluation dans toutes ses activités, la mise à jour des données sera nécessaire pour d'autres évaluations d'impact à une étape ultérieure.

### Étape d'application dans le processus de décision

La base d'informations créée grâce à la collecte et à l'analyse des données sera utile dès le début du processus de décision même si elle doit être alimentée de manière continue.

### Coûts et bénéfices

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

### *Coûts*

La collecte et l'analyse des données nécessiteront l'emploi de ressources tant humaines que financières. Toutefois, pour le développement initial des sources de données existantes, le coût sera dans une grande mesure lié au temps requis pour que l'équipe procède au recoupement des renseignements, à leur analyse et à leur organisation pour un contrôle subséquent.

### *Avantages*

Il est évidemment rentable pour les décideurs de s'informer sur les décisions de planification à travers une base d'informations adéquates, pertinentes et à jour sur les besoins de groupes particuliers (en cas de fourniture de services) et à propos de l'impact sur les catégories à risque de discrimination (dans l'éventualité de décision politique).

### *Facteurs de succès dans la mise en œuvre*

- La mise au point de méthodes systématiques d'analyse des données existantes et de suivi subséquent de ces informations est nécessaire.
- L'introduction d'une expertise professionnelle extérieure permet de mettre en place des techniques efficaces d'analyse et de contrôle, de collecter des données ou mener de nouvelles recherches lorsque des écarts apparaissent dans la base d'informations.

### *Exemples de pays où l'instrument d'intégration est utilisé*

Des systèmes extensifs de collecte de données sont mis en place par tous les pays qui recourent à une évaluation systématique d'intégration de l'égalité afin de créer une base fiable et actualisée d'informations auxquelles les objectifs de progression peuvent être comparés.

## 2.5 Recommandations aux décideurs communautaires et nationaux

Après les exemples pratiques et « prêts à l'emploi » d'instruments d'évaluation de la non-discrimination susceptibles de servir d'inspiration aux décideurs dans les États membres et dans l'UE, il convient de faire certaines recommandations pour accroître et soutenir l'évaluation de la non-discrimination.

### 2.5.1 Recommandations au niveau de l'UE

#### *Principes généraux*

- D'autres dispositions doivent être envisagées en vue d'institutionnaliser l'évaluation de la non-discrimination au sein des institutions de l'UE.
- Tous les efforts doivent être consentis dès le départ pour s'assurer de l'intégration systématique de l'évaluation dans la formulation et la mise en œuvre des politiques.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

- De même, il convient de s'assurer que l'intégration de la non-discrimination touche toutes les catégories couvertes par l'article 13 du Traité, conformément à l'approche non-hiérarchique de non-discrimination et d'égalité des chances de la Communauté.
- D'autres dispositions doivent être prises pour garantir que les principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans les décisions reposent sur des preuves, ce qui implique :
  - le besoin d'une recherche plus systématique de la répercussion des politiques, législations et programmes de l'UE sur les groupes sociaux à risque de discrimination dans les procédures d'évaluation d'impact de la Commission ;
  - la collecte et la mise à jour régulières de données statistiques sur les groupes sociaux couverts par l'article 13 afin de mesurer leurs besoins particuliers et de contrôler les progrès vers les objectifs fixés.

### *Recommandations spécifiques*

Au premier plan des mécanismes et outils institutionnels déjà mis en place au niveau de l'UE pour promouvoir l'intégration de la non-discrimination, l'utilisation de certains instruments améliorerait la prise en compte de ces questions dans l'agenda de la Commission européenne et les intégrerait systématiquement dans la formulation et la mise en œuvre des politiques, législations et programmes de l'UE.

Les suggestions présentées ci-dessous reflètent les opinions des auteurs de ce rapport.

#### **a) Extension de la procédure d'évaluation d'impact**

Il existe déjà une procédure d'évaluation d'impact bien établie au sein de la Commission, qui requiert l'étude systématique des répercussions sociales, économiques et environnementales de toutes les politiques, législations et programmes de l'UE.

Il serait relativement simple d'étendre cette procédure afin d'**inclure une évaluation des impacts liés à la non-discrimination et à l'égalité des chances** plus spécifiquement. Une telle analyse devrait prendre en compte les effets de non-discrimination en général ainsi que ceux propres à certaines catégories et groupes sociaux mentionnés à l'article 13.

Les guides d'évaluation d'impact de la Commission pourraient simplement être étendus pour inclure un chapitre supplémentaire offrant une direction pratique sur la manière d'assurer plus systématiquement la prise en compte des questions de non-discrimination et d'égalité des chances dès le début du processus de décision.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

Pour s'assurer que la procédure s'étend bien aux répercussions des politiques, il serait important de **contrôler et d'étudier la qualité des évaluations d'impact** menées par les services de la Commission.

Le « Impact Assessment Board », comité d'évaluation d'impact nouvellement créé par le Président de la Commission dans le contexte de l'étude stratégique sur l'initiative « mieux légiférer » de novembre 2006, jouera un rôle clé dans le contrôle de la qualité de ces évaluations.

Progressivement, les responsabilités de ce comité devront impliquer la fourniture d'informations sur le travail d'évaluation d'impact aux départements et apporter sa contribution pour mieux développer les méthodologies, procédures et outils d'évaluation d'impact de la Commission.

### ***b) Amélioration des contributions des parties prenantes à l'évaluation d'impact***

La Commission européenne consulte déjà largement sur les nouvelles politiques et législations. Une consultation de grande envergure est prévue dans ses Notices d'évaluation d'impact. Cependant, le traitement des questions de non-discrimination pourrait être renforcé de manière significative si les organisations parties prenantes en général et les ONG en particulier développaient leur capacité à répondre efficacement à la procédure formelle de consultation liée à l'évaluation d'impact.

Une approche participative d'intégration de la non-discrimination, en particulier dans les premières étapes du développement des politiques avec les organisations représentatives des intérêts des groupes à risque de discrimination, s'avère essentielle pour optimiser la qualité des décisions. Un effort doit par conséquent être consenti pour encourager davantage la participation active au processus de consultation des ONG expérimentées dans le travail avec des catégories particulières et si possible développer leur potentiel.

### ***c) Utilisation de la planification d'égalité pour faciliter l'institutionnalisation de l'intégration de la non-discrimination***

Avec comme objectif une meilleure institutionnalisation des principes de l'intégration de la non-discrimination au sein de la Commission, **il pourrait être demandé à chaque direction générale d'établir un plan (d'action) en matière d'égalité**, grâce à la création d'un lien avec d'autres processus stratégiques de planification. Il porterait sur la promotion de la non-discrimination tant en interne qu'en relation avec les décisions politiques, par le biais des liens dans lesquels les principes de non-discrimination et d'égalité des chances seraient intégrés dans les politiques, programmes et autres activités. Des suggestions de mesures verticales de soutien aux groupes sociaux particuliers pourraient être ajoutées. Ces plans couvriraient

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

l'ensemble de la gamme des catégories discriminées.

Au niveau central, la Commission pourrait établir un **plan d'action en matière d'égalité étendu à toute l'organisation** afin de démontrer son implication à intégrer la non-discrimination dans l'ensemble des politiques, législations et programmes de l'UE. Au-delà de la description de la base légale de promotion de la non-discrimination et des déclarations de principes et concepts clés soutenant l'intégration, ce plan fournirait des détails relatifs à la mise en œuvre concrète de l'intégration de la non-discrimination, illustrée par des exemples de bonnes pratiques. Certaines précisions pourraient être tirées des plans spécifiques de la DG. Un bon exemple de la manière dont le plan d'action doit être structuré est fourni dans le *Plan d'action communautaire en faveur des personnes handicapées* publié deux fois par an (voir les études de cas).

**Le contrôle et l'évaluation** constituent des éléments critiques d'une approche holistique d'intégration de la non-discrimination. S'ils sont adoptés, les différents instruments tels que les plans d'égalité doivent être soumis à un contrôle et une révision réguliers et soutenus par des indicateurs et des cibles quantitatifs, lorsque cela est possible, tant au niveau de la DG que de la Commission dans son ensemble. Les plans d'égalité pourraient alors être préparés pour une période de trois à cinq ans, mais la progression devra être contrôlée de manière régulière, chaque année par exemple, pour en mesurer l'évolution vers les buts et objectifs principaux.

Au Royaume-Uni, le Department for Education and Skills (ministère chargé de l'Éducation et de la formation) offre un bon exemple du contrôle régulier de la mise en œuvre dans toute une institution d'un projet d'égalité (voir études de cas). Il est important que dans l'ensemble de la Commission et de la DG, des plans spécifiques suivent le même cycle de contrôle et de révision.

Pour faciliter le plan d'égalité au sein de la Commission et en coordonner le processus, il serait utile d'établir des **groupes de travail en matière d'égalité** au niveau des DG. Le fonctionnement serait idéal sous les auspices d'un groupe d'égalité étendu à l'ensemble de la Commission.

### **d) Formations et conseils sur la non-discrimination**

Le personnel de toutes les institutions de l'UE doit bénéficier d'une formation pratique, de conseils et d'une meilleure sensibilisation en matière d'intégration de la non-discrimination. Les recherches, menées dans le cadre de cette publication, identifient la formation comme l'une des principales voies par lesquelles une culture d'intégration de la non-discrimination peut être institutionnalisée.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

L'un des principaux objectifs de cette formation doit être d'accroître la prise de conscience sur les questions de non-discrimination et sur les différents outils et instruments d'intégration déjà existants. Les données en provenance d'associations représentant les groupes à risque de discrimination pourraient s'intégrer dans cette formation.

En outre, les guides pratiques destinés à la soutenir pourraient être développés, dès le départ, sur la manière d'intégrer une perspective de non-discrimination au sein des politiques de l'UE et sur les programmes.

En soutien aux activités de formation et d'instruction, un **Bureau d'assistance à l'égalité ou à la non-discrimination** peut être créé au sein des services de la Commission pour fournir une aide ad hoc et servir de dépôt central d'archives pour le regroupement des données relatives aux bonnes pratiques.

### *e) Collecte de données*

Pour contrôler les impacts des politiques, législations et programmes dans la promotion des principes de non-discrimination en général et sur un groupe social couvert par l'article 13 en particulier, des données quantitatives et qualitatives doivent être collectées.

La prise en compte sérieuse des demandes de données requises au niveau communautaire s'avère nécessaire afin d'évaluer les progrès effectués dans l'intégration des principes doubles de non-discrimination et d'égalité des chances tant dans les pays membres que dans les politiques, législations et programmes de l'UE. A cet effet, une étude séparée est menée actuellement pour le compte de la DG de l'Emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances afin de développer un cadre conceptuel visant à mesurer les progrès dans la lutte contre les discriminations et à promouvoir l'égalité au niveau des États membres.

Le processus de collecte de données devra respecter les sensibilités existantes dans les États membres en ce qui concerne la collecte de données des groupes sociaux particuliers couverts par l'article 13.

### *f) Guide pour les États membres sur la manière de mener l'évaluation dans les principaux programmes de l'UE*

Dans les domaines particuliers de la politique communautaire et pour les programmes financés par l'UE, un guide de bonnes pratiques doit être préparé et rendu disponible plus largement afin de diffuser les messages principaux relatifs à la façon de gérer l'intégration de même que ses avantages pratiques.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

Davantage de conseils doivent être accessibles au niveau communautaire pour informer les États membres et les régions sur l'intégration concrète de l'égalité des chances dans la mise en œuvre des différents programmes financés par l'UE. Par exemple, bien que l'égalité des chances soit l'un des principaux thèmes horizontaux dans les fonds structurels depuis quelques années, aucun guide de bonnes pratiques n'est, pour le moment, disponible sur la manière d'intégrer les thèmes transversaux à différents niveaux (projets, programmes, etc.).

### 2.5.2 *Recommandations aux États membres*

#### *Principes généraux*

Ce document est opportun car les recherches montrent que, huit ans après l'adoption de l'article 13, et bien que l'approche d'intégration de la non-discrimination soit déjà adoptée dans certains États membres, dans d'autres tel n'est pas encore le cas. L'égalité des chances tend à reposer uniquement sur des mesures verticales de soutien destinées à des individus appartenant à des groupes perçus comme étant à risque de discrimination ou désavantagés socialement.

Les États membres sont par conséquent encouragés à relever le défi consistant à faire de l'égalité des chances pour tous une réalité pour l'ensemble des citoyens de l'Europe grâce à la concrétisation des principes présentés ci-dessous.

- Les questions de non-discrimination doivent être **systématiquement intégrées** au processus de l'élaboration des politiques (et dans la fourniture de services publics) **de manière très précoce**.
- Comme point de départ dans la transformation de ce projet en réalité, **les pouvoirs publics aux niveaux nationaux et régionaux doivent s'efforcer d'institutionnaliser et de renforcer les principes de discrimination et d'égalité des chances**.
- Les États membres doivent utiliser différents outils d'intégration, des guides de bonnes pratiques et des **méthodologies déjà disponibles tant au niveau communautaire que dans les nations**. L'inspiration peut découler des instruments d'intégration mis en évidence ci-dessus.
- **Chacun des États membres doit s'assurer que les organisations spécialisées dans l'égalité disposent de ressources appropriées pour leur permettre d'étendre les règles de bonne pratique en ce qui concerne l'intégration de la non-discrimination aux secteurs publics et privés**. Les organismes correctement dotés ont réalisé des progrès remarquables dans la production de guides pratiques destinés aux pouvoirs publics et aux employeurs du secteur privé sur la manière de mettre en œuvre les principes d'intégration de la non-discrimination.

# INTEGRATION DE LA NON-DISCRIMINATION EN PRATIQUE

## 2

- Des efforts doivent être consentis afin de garantir que l'intégration de la non-discrimination **recouvre toutes les catégories** mentionnées dans l'article 13 du Traité. Quant au niveau communautaire, un engagement est nécessaire pour s'assurer que les progrès déjà réalisés dans l'intégration pour certaines catégories (spécialement les femmes) sont consolidés et étendus à travers tout le spectre des catégories concernées.
- L'intégration de la non-discrimination tend à se produire de manière plus systématique lorsqu'elle est accompagnée d'un **élément contraignant** tel qu'une obligation d'origine législative destinée à promouvoir l'égalité dans les organisations publiques.
- Il importe que ce concept d'intégration de non-discrimination, lorsqu'il fonctionne en pratique, ainsi que le cadre légal et politique, soient bien compris par les décideurs et la société en général. **L'investissement dans la formation et les activités de conscientisation est par conséquent crucial.**
- **Pour être efficace, le processus d'intégration doit être aussi participatif que possible.** Si les préjugés ne sont pas traités et que les opinions des personnes confrontées à la discrimination ne sont pas recueillies, ce processus risque de rester inefficace.
- La **création d'une base d'informations** sur la situation des groupes à risque de discrimination représente un autre élément essentiel dans la réussite de l'intégration. Les données collectées doivent donc servir de cadre pour mener à bien régulièrement **le contrôle et l'évaluation** des efforts d'intégration.

# ÉTUDES DE CAS

# A

## A.1 Introduction

Cette section présente un petit nombre d'études de cas. Elle contient des exemples de la manière dont une approche d'intégration de non-discrimination est déjà mise en œuvre dans certains États membres de l'UE.

Les études de cas visent à fournir des illustrations de la façon dont certains des instruments d'intégration décrits dans la Section 2 fonctionnent concrètement. Étant données les limitations de la taille de ce document, d'autres études de cas sont présentées dans une annexe séparée disponible en ligne sur le site de la DG de l'Emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne.

Les études de cas sont divisées en deux catégories :

- celles qui présentent des exemples d'intégration sous la forme de politiques, législations et programmes ;
- celles qui présentent l'intégration dans la mise en œuvre de politiques, législations et programmes.

La liste complète des études de cas qui présentent les questions d'intégration de la non-discrimination dans la **formulation** des politiques, législations et programmes est fournie ci-dessous. En **gras** se trouvent celles qui sont illustrées dans cette publication. Toutes les autres figurent dans une annexe séparée, disponible en ligne.

N°	État membre	Titre de l'étude de cas	Catégorie(s)
1.	RU	<b>Rôle des évaluations d'impact et d'un projet d'égalité dans l'intégration de la non-discrimination dans un service public du Royaume-Uni (ministère chargé de l'éducation et de la formation)</b>	Race
2.	FIN	<b>Conseil Municipal de la ville d'Helsinki : rôle des plans d'égalité dans l'intégration de la non-discrimination au niveau régional</b>	Toutes
3.	FIN	Projet conjoint en Finlande : intégration de l'égalité et de la non-discrimination	Toutes
4.	SUE	Politique d'intégration en Suède : intégration raciale et ethnique dans l'élaboration des politiques et les pratiques	Race/ethnicité/ religion
5.	IRE	<b>Rôle d'un corps spécialisé dans l'égalité en matière de consolidation de l'intégration : cas de l'Irlande</b>	Toutes
6.	UE	Intégration des handicaps dans la Stratégie européenne d'emploi (SEE)	Handicap
7.	RU	Soutien de l'activité visant à consolider la conscience et la compréhension de la réglementation sur l'égalité face à l'emploi de 2003 (orientation sexuelle, religion et convictions) (Ministère du commerce et de l'industrie)	Orientation sexuelle, religion ou convictions

# ÉTUDES DE CAS

# A

8.	Irlande du Nord	Mise en œuvre de l'intégration de l'égalité en Irlande du Nord : rôle d'un corps spécialisé dans l'égalité et processus de consultation.	Toutes
----	-----------------	--	--------

Les études de cas présentées ci-dessous portent sur les questions d'intégration de la non-discrimination dans la **mise en œuvre** des politiques, législations et programmes. Elles sont accessibles dans l'annexe séparée disponible en ligne.

N°.	État membre	Titre de l'étude de cas	Catégorie(s)
1.	UK	Approche horizontale d'intégration de la non-discrimination dans la mise en œuvre des fonds structurels (Pays de Galles, Royaume-Uni)	Toutes
2.	FR	PACTE – Combattre l'exclusion sociale dans les emplois de la fonction publique	Groupes socialement exclus
3.	DK	Programme URBAN pour le « voisinage en mouvement » au Danemark - programme d'habilitation qui fait la promotion des inclusions sociales et de l'égalité	Race/ethnicité
4.	D	Promotion de l'emploi des travailleurs âgés – intégration de « l'activité des seniors » à travers la stratégie européenne d'emploi	Age
5.	D	Emplois - emplois sans barrière (Jobs ohne Barrieren)	Age
6.	PT	Le rôle de l'initiative communautaire EQUAL dans la promotion de l'intégration de la non-discrimination à travers une coopération renforcée gouvernement/ONG au Portugal	Race, origine ethnique
7.	ES	« Observatoire pour la diversité d'Almería » – conseil municipal d'Almería	Groupes socialement exclus

# ÉTUDES DE CAS

# A

## A.2 Intégration de l'égalité dans la formulation des politiques, législations et programmes

*Exemple 1 : le rôle des plans d'égalité et des évaluations d'impact dans l'intégration de la non-discrimination au sein d'un ministère au Royaume-Uni (ministère de l'Éducation et de la formation)*

<b>Catégorie</b>	Race
<b>Région/pays</b>	Grande-Bretagne (remarque : l'Irlande du Nord dispose d'une législation égalitaire différente)
<b>Organisation et adresse</b>	Department for Education & Skills (DfES) (Ministère britannique chargé de l'éducation et de la formation)
<b>Type d'organisation</b>	Service public
<b>Site Internet</b>	<a href="http://www.dfes.gov.uk/">http://www.dfes.gov.uk/</a>
<b>Personne à contacter</b>	Linda Barwell
<b>Téléphone /Courriel</b>	<a href="mailto:Linda.BARWELL@dfes.gsi.gov.uk">Linda.BARWELL@dfes.gsi.gov.uk</a>

### 1. Informations sur l'organisation

Le Department for Education & Skills (DfES) ministère britannique chargé de l'Éducation et de la formation (DfES) est responsable au sein du gouvernement de la politique éducative, de la formation et des apprentissages. Cela intègre un grand nombre de domaines politiques clés dont l'éducation scolaire (cinq à dix-neuf ans), l'éducation supérieure, la formation continue et le développement des apprentissages et des compétences.

### 2. Aperçu des instruments

Cette étude de cas insiste sur l'exigence légale pour tous les ministères en Grande-Bretagne de produire un projet d'égalité raciale (ou plan d'égalité) qui met en évidence la manière dont ils intègrent l'égalité et la diversité dans leurs activités internes et externes.

Le rôle de deux instruments qui facilitent l'intégration au sein du gouvernement est pris en compte. Il s'agit du Projet d'égalité raciale (RES) du DfES et de certaines actions qui en font partie, notamment la procédure d'évaluation d'impact sur l'égalité raciale (REIA).

### 3. Description détaillée des instruments

# ÉTUDES DE CAS

# A

## *Le contexte légal de l'obligation publique – applicable à tous les ministères/autorités publiques*

Conformément à la loi 2000 (amendement) relative aux relations raciales (dénommée ci-après « la loi »), les pouvoirs publics disposent d'un devoir positif visant à promouvoir l'égalité raciale. Il a été mis en œuvre comme un moyen de faire de l'égalité raciale un dispositif central par lequel les pouvoirs publics opèrent dans tous les secteurs notamment les activités tant externes, comme les décisions politiques et la fourniture d'un service public, qu'internes, dont la pratique d'emploi.

Cette loi impose un «devoir d'ordre général» destiné à assurer l'élimination de la discrimination basée sur la race ou l'ethnicité (directe/indirecte) et à promouvoir l'égalité raciale. Ce devoir général est étayé par des «devoirs spécifiques» qui fournissent un cadre à travers lequel les pouvoirs publics peuvent répondre aux obligations auxquelles ils doivent se conformer.

L'un des devoirs spécifiques des organismes publics porte sur l'exigence de produire un *Race Equality Scheme (RES) (Plan d'égalité raciale)* triennal. Cela implique une analyse complète de toutes les activités afin de garantir que l'élimination de la discrimination et les dispositions appropriées sont bien prises pour promouvoir l'égalité raciale. À la fin de 2006, cette demande sera étendue à d'autres catégories de discriminations en incluant le sexe et le handicap. Enfin, il est envisagé que les pouvoirs publics produisent un seul plan intégré d'égalité.

Dans le cadre du devoir spécifique, les services publics doivent identifier leurs fonctions clés et leurs domaines de responsabilité puis évaluer l'impact potentiel qu'ils ont sur l'égalité raciale. Ils doivent mettre en place des dispositions afin de :

- satisfaire à leurs obligations de devoirs généraux et spécifiques,
- évaluer les fonctions pertinentes de devoir général,
- évaluer et consulter sur l'impact des politiques en matière d'égalité raciale,
- contrôler les politiques pour en détecter les effets négatifs,
- publier les résultats de ces évaluations et en entreprendre la consultation et le contrôle,
- garantir l'accès du public aux informations et aux services.

## *Race equality impact assessments (REIA) (Évaluations de l'impact de l'égalité raciale)*

En Grande-Bretagne, la Commission for Racial Equality (Commission pour l'égalité raciale), définit l'évaluation d'impact en matière d'égalité raciale comme « l'évaluation systématique et complète ainsi que la consultation relatives aux effets qu'une politique donnée est susceptible de produire sur les personnes, en fonction de leur appartenance raciale ». L'objectif d'une REIA est par conséquent d'anticiper l'analyse de la manière dont une proposition politique ou législative affectera les personnes provenant de groupes différents.

La REIA est obligatoire dans les instances où une proposition ou une politique donnée est identifiée comme susceptible d'avoir un impact (volontaire/involontaire) sur l'égalité raciale. Pour établir si une REIA est nécessaire, l'examen des facteurs d'égalité est mené pour toutes les propositions politiques et législatives en vue d'en vérifier la pertinence par rapport à la perspective de l'égalité raciale.

# ÉTUDES DE CAS

# A

Si une évaluation d'impact (REIA) est jugée nécessaire dans un secteur politique particulier, la deuxième étape du processus implique d'entreprendre une évaluation détaillée des politiques en question pour s'assurer qu'elles n'ont pas d'effets négatifs sur des groupes raciaux particuliers et, si des inégalités sont identifiées, que des actions concrètes et positives soient mises en place pour y remédier.

## *Instrument 1 – Projet d'égalité raciale au DfES*

Le DfES a publié son premier Projet d'égalité raciale (RES) en 2002. Ce projet a été mis à jour en 2005 et c'est ce dernier que présente l'étude de cas ainsi que la mise à jour annuelle de son application en 2006. Le RES 2005 intègre certains éléments clés :

- une description des principales fonctions et domaines de responsabilité politique du DfES ;
- une évaluation de la portée des domaines politiques pour lesquels il s'avère judicieux dans une perspective d'égalité raciale le RES précise que « tous les principaux secteurs politiques du ministère sont pertinents pour la promotion de l'égalité raciale car ils affectent la vie d'un nombre considérable de personnes » ;
- une explication du rôle des évaluations d'impact dans les responsabilités du ministère en ce qui concerne les devoirs généraux et spécifiques des organismes publics ;
- des sources de conseils, d'indications et d'autres informations ainsi que des notes de bonnes pratiques pour les fonctionnaires dans les équipes politiques sur la manière de mener à bien des évaluations d'impact en matière d'égalité raciale (notamment en adressant des messages sur le site Internet « Fair Way » du DfES) ;
- une description des procédures de consultation appliquée par le ministère (DfES) avec des précisions sur la nécessité pour le processus de prendre en compte tout impact négatif sur les différents groupes raciaux et ethniques ;
- une analyse du contrôle et de l'évaluation conçue pour veiller à la mise en œuvre du RES ;
- une explication détaillée de la manière dont le ministère satisfera à ses obligations en tant qu'employeur dans le cadre des « devoirs spécifiques d'emploi » de la loi, notamment la prise en compte des questions de diversité et d'égalité dans les stratégies de recrutement et de rétention des employés ainsi que la formation ;
- un résumé des évaluations d'impact racial et des actions menées précédemment.

# ÉTUDES DE CAS

# A

## Instrument 2 – Les évaluations au DfES

Les évaluations (REIA) constituent un composant intégral des activités concrètes présentées dans le projet d'égalité raciale 2005 du DfES. Des résumés d'évaluations d'impact racial sont publiés tous les ans dans le projet d'égalité raciale et disponibles sur le site Internet du DfES. Certaines REIA sont incluses par exemple dans la mise à jour annuelle du DfES sur le RES 2005 publié en 2006.

Pour aider les fonctionnaires à mener à bien des évaluations d'impact d'égalité raciale, un guide a été publié par l'Equality and Diversity Unit (EDU) (Service de l'égalité et de la diversité) au sein du DfES. Il est disponible à travers « Fair Way », un site Intranet du ministère qui fournit, entre autres guides et informations pour son personnel, un outil en ligne d'évaluation d'impact sur l'égalité, des exemples d'appréciations précédentes et des études qui mettent en évidence les bonnes pratiques.

En ce qui concerne les exemples spécifiques, un REIA a été entrepris en 2005 dans le cadre des *Children and Early Years (Années des enfants)*, un des principaux domaines politiques du DfES. La *Five Year Strategy for Children and Learners (stratégie quinquennale en faveur des enfants et des apprenants)* (juillet 2004) qui engageait le DfES à fournir un meilleur soutien aux enfants et à leur famille afin d'offrir à chacun d'entre eux le meilleur départ possible dans la vie a été révisé dans une perspective d'égalité raciale. En conséquence, certains défis pertinents ont été identifiés. Ils comprennent :

- la faible prise en charge de la protection infantile (y compris l'éducation précoce), spécialement par les familles de Gitans, de Pakistanais, de Bangladais, d'Africains noirs et les conséquences qui découlent du fait que ces groupes se retrouvent en dessous de la moyenne dès le niveau Foundation à l'âge de cinq ans ;
- la sur-représentation, notamment pour les jeunes noirs, dans la catégorie des personnes qui ne sont pas présentes dans les écoles, l'emploi ou la formation (NEET) ;
- le besoin de créer une main d'œuvre plus diverse ethniquement et culturellement pour s'occuper des enfants et garantir que les pratiques professionnelles répondent de manière plus efficace aux besoins des enfants ou des jeunes gens et des familles issues de communautés ethniques minoritaires.

# ÉTUDES DE CAS

# A

Suite à l'évaluation d'impact (REIA), le (DfES) a hiérarchisé certaines actions afin de trouver une solution aux problèmes soulignés ci-dessus. Elles comprennent :

- la soumission des autorités locales à une nouvelle obligation d'origine législative pour assurer une protection infantile suffisante afin de soutenir tous les parents qui travaillent ou en recherche d'emploi et le financement de nouveaux projets pilotes destinés à accorder des fournitures gratuites pendant les premières années à 12.000 enfants de deux ans des classes défavorisées ;
- la mise en évidence de l'importance du recueil de données ethniques auprès du personnel d'accueil et sa formation à la collecte et à l'enregistrement d'informations ; l'explication aux jeunes gens de l'importance de cette action ; le recrutement de conseillers personnels pour travailler avec les jeunes issus des communautés minoritaires noires et ethniques (pour les rapprocher des adolescents, de nombreux conseillers sont issus eux-mêmes de ces minorités) ;
- l'extension de la collecte des données pour établir une évaluation de base sur l'ethnicité, le sexe, l'âge et le handicap à tous les niveaux de l'assistance à l'enfance ; la collecte et la diffusion de documents de bonne pratique sur la sensibilité ethnique et culturelle.

#### 4. Bonnes pratiques dans l'intégration

##### *Instrument 1 – Le Race Equality Scheme (Projet d'égalité raciale) du DfES*

Même si les pouvoirs publics sont légalement tenus de produire un projet d'égalité raciale, cette approche particulière présente certaines bonnes pratiques.

- La mise au point d'un Race Equality Scheme (Projet d'égalité raciale) (RES) a permis l'institutionnalisation de l'intégration en le rendant efficace et utilisable. Il y doit y avoir un engagement dans l'ensemble du service à travers différentes fonctions organisationnelles, domaines politiques et prestations de service pour garantir que la qualité est promue activement et que toutes les autres activités répondent aux critères d'égalité.
- Le RES est étayé par des actions concrètes et des objectifs de progression peuvent être « mesurés » par le biais du contrôle régulier et de l'état annuel de situation d'une manière qui n'aurait pas été possible avec des approches informelles d'intégration.
- Les organisations externes intéressées par un aspect particulier de l'égalité comprennent mieux par le biais du RES la manière dont le DfES gère ses responsabilités statutaires d'obligations publiques de promotion de l'égalité raciale. Cette approche transparente encourage les parties prenantes telles que les ONG et les entités spécialisées dans l'égalité à contribuer pleinement au processus de consultation conformément aux nouvelles politiques/législations.

##### *Instrument 2 – La Race Equality Impact Assessment (Évaluation d'impact en matière d'égalité raciale) du DfES*

- Mener des évaluations d'impact en matière d'égalité raciale (REIA) permet d'identifier des répercussions inattendues qui n'auraient pas été détectées sans une analyse en

# ÉTUDES DE CAS

# A

profondeur. À son tour, cette action conduit à de meilleures décisions politiques et législations ;

- systématiser les REIA implique l'institutionnalisation de l'intégration au sein du ministère (DfES) car cette procédure nécessite que toutes les équipes prennent en compte totalement les conséquences sur l'égalité raciale des politiques/législations nouvelles et existantes ;
- l'évaluation (REIA) montre aux parties prenantes externes que la politique/législation a été pensée de manière complète et leur permet d'apporter une contribution à la promotion de l'égalité raciale à travers le processus de consultation.

## 5. Mécanisme institutionnel pour l'intégration

Au sein du DfES, le service de l'égalité et de la diversité (EDU) est chargé de coordonner la préparation du projet triennal d'égalité raciale et de ses mises à jour annuelles. Il est également le principal responsable de la fourniture de conseils et de guides sur la manière de mener à bien une évaluation d'impact (REIA).

EDU travaille en étroite collaboration avec des équipes politiques et fournit de l'assistance et des conseils pratiques sur les questions d'égalité et de diversité, notamment la manière de s'assurer que les obligations légales dans le cadre de la loi de 2000 (amendement) relative à l'égalité raciale sont comprises. EDU précise que l'intégration de l'égalité et de la diversité constitue un processus continu et non une activité ponctuelle.

## 6. Contrôle et évaluation

Les procédures de contrôle sont soulignées dans le Race Equality Scheme (Projet d'égalité raciale). Elles décrivent l'approche générale du ministère pour surveiller, évaluer et mesurer les performances tout en mettant en œuvre les organisations spécifiques destinées à garantir que les actions dans le RES sont supervisées. Le fait que les évaluations (REIA) soient menées pour chaque domaine placé sous la responsabilité du DfES et que les résultats soient intégrés dans une mise à jour annuelle sur le RES constitue un élément essentiel de ce cadre.

Les autres moyens de contrôle de performances présentés en matière d'égalité et de diversité sont principalement d'ordre statistique.

Le ministère exige que toutes les politiques soient contrôlées à l'aide de preuves statistiques réparties lorsque cela est possible par race, sexe, handicap et âge. La « *méthode empirique de réussite, en ce qui concerne l'égalité, consiste à ce que les résultats soient proportionnels à la représentation dans la population cible. Des résultats disproportionnés conduisent à davantage d'investigations telles que la recherche et le ciblage spécifique de groupes qui s'avèrent désavantagés par rapport à d'autres dans la population* ».

Le DfES surveille également la représentation des groupes minoritaires au sein du personnel sur le terrain et encourage les bonnes pratiques de la part des fournisseurs dans l'amélioration de la représentation et de la progression de carrière de tous les groupes sous-représentés. Par exemple, les Local Education Authorities (autorités locales d'éducation) (LEA) doivent contrôler l'équipe enseignante selon des critères ethniques.

# ÉTUDES DE CAS

# A

## 7. Reproduction de l'approche

Le devoir public trouve son origine en Irlande du Nord qui dispose d'une législation égalitaire différente de celle de la Grande-Bretagne. La formalisation graduelle d'une procédure similaire, comprenant la préparation de projets et d'évaluation d'impact en matière d'égalité a vu le jour depuis, en Grande-Bretagne. Des demandes semblables pour produire un plan d'égalité à l'attention des pouvoirs publics existent dans un petit nombre d'autres États membres tels que la Finlande (plans d'égalité sexuelle et raciale).

Des ressources humaines et financières sont nécessaires lors de l'adoption d'une approche complète d'intégration. Dans certains États membres, entreprendre une évaluation séparée d'impact sur l'égalité pour tous les instruments politiques peut être considérée comme trop pesante administrativement. Une alternative consisterait à intégrer une dimension égalitaire dans des procédures réglementaires d'évaluation d'impact utilisées dans plusieurs États membres.

# ÉTUDES DE CAS

# A

<b>Exemple 2 : Conseil municipal d'Helsinki – rôle des plans d'égalité dans l'intégration de la non-discrimination au niveau régional</b>	
<b>Catégories</b>	Toutes
<b>Région/pays</b>	Finlande
<b>Organisation et adresse</b>	Conseil municipal de la ville d'Helsinki Conseil municipal, Hôtel de ville et centre administratif : Pohjoisesplanadi 11-13, Helsinki, Finlande
<b>Type d'organisation</b>	Collectivité locale
<a href="http://www.hel.fi/">http://www.hel.fi/</a>	<a href="http://www.hel.fi/">http://www.hel.fi/</a>
<b>Personne à contacter</b>	Mme Anu Riila, Département des services sociaux
<b>Téléphone / courriel</b>	Tél. +358 9 310 42303 <a href="mailto:anu.riila@helsinki.fi">anu.riila@helsinki.fi</a>
<b>1. Informations sur l'organisation</b>	
<p>L'autorité municipale d'Helsinki est une collectivité locale chargée de la gestion d'Helsinki, ville principale et capitale de la Finlande, avec plus de 500.000 habitants. Sa communauté urbaine comprenant les villes de Vantaa et Espoo (avec lesquelles elle coopère étroitement sur les questions d'intégration de la non-discrimination) dispose d'une population de 1,2 million de personnes.</p> <p>L'autorité municipale est responsable de la fourniture d'un ensemble varié de services aux résidents d'Helsinki, notamment l'éducation, la santé et les services sociaux, le transport public, le logement public et d'autres prestations d'assistance.</p>	
<b>2. Dispositifs organisationnels pour intégrer la non-discrimination</b>	
<p>Le conseil municipal ne possède pas de service dédié spécifiquement à l'égalité. L'ensemble des responsabilités liées à cette thématique est coordonné par le département des ressources humaines. Chaque service est donc responsable de manière décentralisée de l'intégration de l'égalité dans ses activités.</p> <p>En termes de personnel, bien qu'il n'existe pas au niveau des services de spécialistes qui s'occupent à plein temps de l'égalité, certains responsables possèdent une expertise considérable dans ces domaines (dans certains cas, leurs fonctions en impliquent le traitement).</p> <p>Certains départements ont mis en place des structures informelles sur les questions d'égalité. Par exemple les services sociaux ont créé un groupe d'orientation pour contrôler la mise en œuvre du plan d'égalité qui se réunit quatre fois par an pour analyser les progrès par rapport aux objectifs, échanger des expériences et partager les bonnes pratiques.</p>	
<b>3. Outils d'intégration pour assurer le respect des principes de non-discrimination</b>	
<p>Cette étude de cas présente le rôle des plans d'égalité comme outil d'intégration dans les collectivités locales en Finlande.</p>	

# ÉTUDES DE CAS

# A

## Contexte légal

Dans le cadre de la loi de 2004 sur l'égalité, les administrations publiques finlandaises disposent de la responsabilité de promouvoir systématiquement l'égalité dans toutes leurs activités et de prendre des mesures pour remédier aux obstacles qui peuvent s'y opposer. Un moyen pratique de promotion de l'égalité des chances, encouragé par cette loi, consiste à demander aux autorités publiques de mettre en place un projet. Bien que les administrations publiques soient soumises à un devoir d'origine législative pour établir un plan en matière d'égalité des sexes depuis 1995, la loi de 2004 a introduit une demande supplémentaire de production d'un plan séparé sur la race et l'ethnicité.

Avant l'introduction du devoir d'origine législative imposé aux organismes publics par la loi de 2004, une dose d'intégration dans le domaine racial et ethnique existait déjà suite à l'adoption, par le gouvernement finlandais en 1997, d'un programme national en vue de promouvoir l'intégration des minorités ethniques et des immigrants récents.

## Guide national de mise en place d'un plan d'égalité

Le ministère finlandais du travail a publié un guide national destiné aux organismes publics et portant sur la préparation d'un plan d'égalité. Ce document, qui vient s'ajouter aux outils complémentaires tels que le développement d'un portail d'égalité destiné aux autorités locales ([www.equality.fi](http://www.equality.fi)) et financé par le *Programme d'action communautaire de l'UE pour combattre la discrimination 2001-2006*, apparaît utile pour soutenir le travail des collectivités locales dans la préparation des plans d'égalité.

Ce portail Internet offre des conseils sur la planification de l'égalité, des boîtes à outils destinées aux autorités locales de même qu'un guide de formation sur ce thème.

## Autorité de la ville d'Helsinki – préparation d'un plan d'égalité

Dans le cadre de la loi de 2004, il a été requis de la part de l'autorité de la ville d'Helsinki de produire un plan d'égalité sur les origines raciales et ethniques. Bien que la mise en œuvre soit contrôlée annuellement grâce à l'auto-évaluation par rapport à certains indicateurs qualitatifs, ce plan ne dispose pas de limite dans le temps.

Les guides, internes à chacun des services, relatifs à la préparation du plan d'égalité ont été établis par le département des ressources humaines en octobre 2004. Ils dressent la liste des exigences minimales sur ce qui devrait être inclus dans le plan.

Chacun des six départements de l'autorité municipale (services sociaux, éducation, logement, santé, emploi et ressources humaines) ont alors mis en place leurs propres plans qui furent ensuite combinés dans un document général pour l'autorité de la ville d'Helsinki.

Alors que les guides insistent sur la race et l'ethnicité, chaque département a pu adopter une approche plus large couvrant une gamme étendue de catégories. Par exemple, le plan d'égalité du département des services sociaux intègre le handicap, l'âge et les droits des enfants ainsi que la race/l'ethnicité.

# ÉTUDES DE CAS

# A

Même si d'autres catégories, en particuliers les handicapés, sont prises en compte au niveau des services, il n'existe pas d'obligation d'origine législative de mettre en place un plan d'égalité relatif aux autres groupes couverts par les directives de traitement de l'égalité.

### Objectifs du plan d'égalité

La préparation d'un plan d'égalité vise certains objectifs spécifiques tels que :

- la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations et du harcèlement direct ou indirect
- le soutien des autorités au développement de stratégies et de pratiques professionnelles basées sur les principes de non-discrimination
- l'aide aux fournisseurs de services pour qu'ils développent des prestations qui répondent aux besoins des différents groupes de clients dont ceux à risque de discrimination
- l'assurance que la réalisation de l'égalité est prise en considération dans la planification d'activités, le partage d'informations, l'allocation de ressources et les pratiques professionnelles
- la possibilité de contrôle et d'évaluation des activités et/ou services de telle sorte que leur impact sur les différents groupes minoritaires puissent être correctement évalué
- l'identification des risques susceptibles de conduire à la discrimination (même si celle-ci est involontaire).

### Mesures incluses dans le plan d'égalité

L'ensemble des six départements du conseil municipal a préparé des plans d'égalité et inclus certaines mesures concrètes. Le plan d'égalité général collectif comprend 25 différentes mesures destinées à intégrer l'égalité des chances.

Le développement de guides sur la manière de traiter les questions d'égalité dans la fourniture de services publics, l'accès aux locaux publics pour les personnes handicapées et les activités de sensibilisation constituent des exemples. Le plan d'égalité comprend également certaines actions positives telles que l'accroissement de la participation des minorités ethniques et des immigrants dans la vie économique, sociale et culturelle de la ville.

### Intégration de la non-discrimination dans les activités internes et dans la fourniture de services externes

Les principes de non-discrimination sont intégrés à la fois en liaison avec les activités internes et à travers la fourniture de services externes :

- *en interne* – le besoin d'accroître la visibilité des groupes sous-représentés tels que les minorités ethniques dans l'équipe municipale est explicitement précisé dans la stratégie des ressources humaines ; les principes de non-discrimination sont par conséquent étroitement intégrés dans les processus et les procédures de recrutement ;
- *en externe* - les besoins des groupes à risque de discrimination dans l'emploi et la fourniture de service, sont soigneusement pris en compte lors de la planification de la fourniture de services.

# ÉTUDES DE CAS

# A

## 4. Contrôle des performances

Chaque département doit fournir un rapport annuel de progression qui souligne les avancées dans le plan d'égalité. Ce rapport est considéré comme un instrument utile d'amélioration de l'intégration. Même si la mise à jour des progrès implique l'auto-évaluation, le processus de revue annuelle est utile pour souligner les domaines où des progrès ont été réalisés et à l'inverse signaler ceux où d'autres actions doivent être entreprises.

A ce jour, le contrôle de la performance a été largement qualitatif. En allant plus loin, il apparaît que la mesure de la performance dans l'intégration de l'égalité des chances doit être étayée par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Le département des services sociaux, par exemple, a récemment entamé le processus de définition d'indicateurs quantitatifs. L'accroissement du pourcentage d'employés provenant de minorités ethniques en est une illustration.

## 5. Facteurs de succès

- Le *rapport de progrès* annuel était considéré comme important dans le contrôle de la mise en œuvre du plan d'égalité. Les indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs doivent être compris dans le cadre des mesures de performance.
- La création d'un *groupe d'orientation* chargé de contrôler la mise en œuvre du plan dans le département des services sociaux a facilité l'intégration en garantissant que les questions d'égalité étaient régulièrement abordées. Ce comité se réunit quatre fois par an.
- La *formation* à l'incorporation des principes de non-discrimination dans les activités des autorités locales était considérée comme importante pour le succès de l'intégration. Il était reconnu cependant que les besoins de formations devaient être plus systématiques et fournis dans l'ensemble de l'organisation. A présent, la formation sur la non-discrimination est adaptée aux circonstances.
- Si un cadre approprié est mis en place sur la manière de traiter l'intégration, tous les fonctionnaires doivent être capables de prendre correctement en compte les principes de non-discrimination dans leurs activités quotidiennes. Cependant, pour que l'intégration soit efficace, elle doit être combinée avec *une assistance et des conseils de spécialistes*.
- L'intégration est un *processus continu et de long terme*. Le défi consiste à s'assurer que les bonnes pratiques déjà présentes dans certains départements se propagent dans l'ensemble de l'organisation.
- Le fait que la non-discrimination soit intégrée tant dans les *activités internes* que dans la *fourniture de services externes* a permis de garantir que ses principes s'intègrent pleinement aux pratiques professionnelles de l'autorité.

# ÉTUDES DE CAS

# A

## 6. Liens avec d'autres organisations liées à l'intégration

### Coopération entre les autorités locales

Le *Conseil consultatif national sur l'immigration et l'intégration des minorités ethniques* (créé en 1995 et représenté dans différents conseils régionaux) a récemment mis en place un groupe de travail pour la zone métropolitaine d'Helsinki en réunissant des délégués de l'autorité municipale d'Helsinki, de Espoo et de Vantaa ainsi que les responsables locaux voisins de la région métropolitaine de la capitale finlandaise.

Une coopération étroite entre ces autorités locales est considérée comme un catalyseur important dans le renforcement de la capacité d'intégration des principes de non-discrimination au niveau local en encourageant des discussions plus larges sur les questions d'égalité et de diversité, le partage des bonnes pratiques, etc.

### Coopération avec les ONG

L'autorité municipale entretient également des relations étroites avec les ONG telles que le Forum finlandais des handicapés et la Ligue finlandaise de droits de l'homme. Cette approche est également considérée comme utile pour garantir que des connexions adéquates sont établies entre les autorités locales et celles impliquées sur le terrain dans le travail avec des groupes sociaux particuliers.

Les ONG ont également un rôle important à jouer pour aider au renforcement de l'intégration à travers leur implication dans la fourniture d'une formation ciblée aux employés de l'autorité municipale. Par exemple, elles dispensent des cours aux personnels de cinq conseils consultatifs régionaux d'écoles primaires et secondaires. Une formation est apportée sur la manière d'intégrer les questions d'égalité dans un contexte éducatif et aux personnels de quatre services sociaux et centres de santé régionaux pour assurer l'égalité dans la fourniture de prestations médicales.

## 7. Impact

Comme l'obligation d'origine législative qui impose aux organismes publics en Finlande de produire des plans séparés d'égalité sur les races et les ethnicités n'a été introduit que par la loi sur l'égalité de 2004, il est encore trop tôt pour obtenir une image complète de l'impact de cette législation. Cependant, comme l'illustre l'étude de cas, certains facteurs de succès ont déjà été identifiés dans la mise en œuvre du projet. L'introduction planifiée d'indicateurs qualitatifs de performances devrait également influencer les futures mesures d'impact.

## 8. Reproduction de l'approche

Les plans d'égalité ont été utilisés comme un outil d'intégration dans certains pays, notamment la Finlande, la Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord. Cette approche peut certainement être reproduite à condition que les ressources soient rendues disponibles pour garantir que les spécialistes de l'égalité travaillent en collaboration avec leurs collègues politiques dans la mise en œuvre d'un plan.

# ÉTUDES DE CAS

# A

<b>Exemple 3 : Irlande – le rôle d'un corps spécialisé renforce l'intégration de l'égalité</b>	
<b>Catégories</b>	Neuf catégories sont couvertes par la loi 2000 relative au statut de l'égalité dont l'ensemble des six mentionnées dans l'article 13 du Traité.
<b>Région/pays</b>	Dublin, Irlande
<b>Organisation et adresse</b>	The Equality Authority 2 Clonmel Street Dublin 2 - Irlande
<b>Type d'organisation</b>	Organisme spécialisé dans l'égalité
<b>Site Internet</b>	<a href="http://www.equality.ie">www.equality.ie</a>
<b>Personne à contacter</b>	Niall Crowley
<b>Téléphone / courriel</b>	Tél. : +353 1 4173333
<b>1. Informations sur l'organisation</b>	
<p>L'autorité responsable de l'égalité est un organisme indépendant créé dans le cadre de la loi d'égalité d'emploi de 1998. Ses fonctions et pouvoirs ont été étendus par la loi de 2000 relative au statut d'égalité (Equal Status Act) et par la loi sur l'égalité (Equality Act) de 2004. Sa mission consiste à « obtenir un changement positif dans la situation et l'expérience des groupes et individus confrontés aux inégalités en stimulant et en soutenant un engagement en matière d'égalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au sein des systèmes et pratiques des principales organisations et institutions,</li> <li>• en tant que valeurs culturelles admises par la société,</li> <li>• comme une dimension des attitudes et actions individuelles ».</li> </ul> <p>Parmi les responsabilités de l'autorité chargée de l'égalité figurent le contrôle et le renforcement de la mise en œuvre de la législation égalitaire ainsi que la fourniture d'informations sur les obligations légales des employeurs et des fournisseurs de services dans le cadre de la loi relative au statut d'égalité de 2000 (voir ci-dessous).</p>	
<b>2. Contexte légal</b>	
<p>La loi de 2000 relative au statut de l'égalité interdit la discrimination dans l'emploi, la formation professionnelle, la publicité, les conventions collectives et dans la fourniture de biens et services dans neuf catégories différentes. Celles-ci comprennent : le sexe, la situation matrimoniale, l'état de famille, l'âge, le handicap, la race, l'orientation sexuelle, la croyance religieuse et l'appartenance à la communauté des gens du voyage.</p>	

# ÉTUDES DE CAS

# A

### 3. Résumé d'instrument d'intégration

Cette étude de cas examine le rôle de l'autorité irlandaise chargée de l'égalité dans l'ancrage des principes d'intégration de la non-discrimination et d'égalité des chances dans les institutions du secteur public et dans l'élaboration des politiques ainsi que dans la promotion de l'égalité et de la diversité au sein de l'ensemble de la société.

En particulier, elle étudie le rôle du *plan d'action stratégique pour 2006-2008 « Ancrage de l'égalité »* par lequel les activités d'intégration peuvent se mettre en place. Ce plan stratégique vise à étendre le concept d'un cadre stratégique national pour l'action sur l'égalité en Irlande.

### 4. Évaluation détaillée de l'instrument d'intégration

*L'ancrage de l'égalité 2006-08* est le troisième plan stratégique de l'autorité responsable de l'égalité. Il envisage que cet organisme assume un rôle important de soutien pour engendrer une culture d'égalité dans les institutions publiques et dans l'ensemble de la société.

L'approche de l'autorité a évolué dans l'intégration de l'égalité. Le premier plan stratégique 2000-02 cible principalement l'ancrage du nouveau cadre légal conformément au respect de l'égalité. Le deuxième plan stratégique (2003-05) soutient une approche active de promotion de l'égalité. En particulier, il met l'accent sur le besoin d'un cadre stratégique de promotion de l'égalité en combinant la législation et la mise en vigueur de l'intégration de l'égalité dans les principaux domaines qui possèdent un impact potentiel élevé sur les conséquences de l'égalité, par exemple dans le lieu de travail, dans l'éducation et la santé ainsi que dans la fourniture de services du secteur public plus largement.

Le troisième plan stratégique (2006-08) va encore plus loin et met l'accent sur *“la contribution d'une action individuelle, d'une pratique organisationnelle et de valeurs sociétales dans la promotion de l'égalité ainsi que dans la lutte contre la discrimination et vise à renforcer un engagement à long terme en matière d'égalité”*.

#### Objectifs stratégiques pour ancrer l'égalité

Cinq **principaux objectifs stratégiques** sont compris dans la stratégie destinée à ancrer les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. En résumé, il s'agit de :

1. stimuler et soutenir les initiatives qui permettent que les systèmes et pratiques des principales organisations et institutions promeuvent et atteignent l'égalité totale en pratique ;
2. maintenir et accroître une culture de conformité avec la législation relative à l'égalité ;
3. contribuer à développer davantage un cadre stratégique d'action sur l'égalité ;
4. stimuler et apporter une réponse aux principales questions d'égalité pour les groupes spécifiques confrontés aux inégalités ;
5. soutenir et mieux développer l'expertise et la capacité de l'autorité responsable de l'égalité aux niveaux internationaux, nationaux et locaux.

# ÉTUDES DE CAS

# A

Chaque objectif stratégique est par conséquent étayé par **certains objectifs**. Par exemple, dans le premier (qui met l'accent sur le lieu de travail et les organisations disposant de responsabilités en matière d'éducation, de services médicaux, de fourniture de logement et en ce qui concerne l'évaluation du marché du travail), les principales attentes sont identifiées comme devant :

- encourager et faciliter les approches planifiées et systématiques d'égalité sur le lieu de travail ;
- stimuler et soutenir le développement de politiques et de pratiques scolaires qui visent à obtenir des écoles ouvertes sur le monde et maintenir un partenariat avec les parties prenantes pertinentes en matière d'éducation dans ce travail ;
- promouvoir et renforcer le développement politique, les systèmes organisationnels et les pratiques favorables à la fourniture de services de santé compétents en matière d'égalité ;
- promouvoir l'égalité et la diversité dans les dispositions liées au marché du travail par le biais du soutien aux organisations afin d'intégrer la diversité dans la fourniture d'éducation, la formation et l'emploi ;
- explorer les stratégies destinées à promouvoir l'égalité dans la politique et la fourniture de logement.

L'autorité chargée de l'égalité s'engage elle-même dans le plan stratégique en faveur d'**activités concrètes** par lesquelles les objectifs seront atteints. Par exemple, en prenant l'objectif 4 ci-dessus, les actions envisagées comprennent :

- la contribution au développement de politiques qui stimulent et sécurisent l'égalité et la diversité dans le marché du travail ;
- le travail avec les fournisseurs de statistiques liées au marché du travail afin d'analyser la conception et la prestation inhérentes à leur capacité à prendre en compte l'égalité et à aménager la diversité afin d'arrêter toutes les dispositions destinées à cette amélioration.

Les **principaux indicateurs de performance** sont identifiés pour chaque objectif stratégique. Ils sont généralement de nature qualitative et visent à mettre en évidence les conséquences concrètes de la mise en œuvre d'actions spécifiques à chaque objectif stratégique. Par exemple, en ce qui concerne le premier d'entre eux, les résultats anticipés des activités menées conformément à chacun des cinq buts comprennent :

- le développement des relations de travail avec les principales organisations et institutions dans chaque secteur ;
- la recherche et d'autres développements de connaissances liés aux questions d'égalité, de diversité et de discrimination dans chaque secteur ;
- des documents pratiques développés pour différents secteurs ;

# ÉTUDES DE CAS

# A

- des initiatives, des systèmes et des politiques pratiques développés par des organisations et institutions dans chaque secteur pour promouvoir l'égalité totale en pratique, valoriser la diversité et combattre la discrimination.

Le troisième objectif stratégique vise à « contribuer au développement accru d'un cadre stratégique d'action sur l'égalité ». Cela offre un bon exemple de la manière dont l'autorité responsable de l'égalité cherche à promouvoir une approche holistique vers l'intégration de l'égalité. **Sept éléments clés** sont identifiés dans le plan. Ils comprennent :

- la législation et en particulier celle liée à l'égalité et qui vise à sa promotion et à combattre la discrimination ;
- des institutions et des organisations particulières pour assurer la mise en œuvre effective de la législation relative à l'égalité ;
- l'intégration dont les processus qui garantissent que toutes les politiques et tous les programmes du secteur public contribuent à atteindre les objectifs du plan d'égalité ;
- la sélection qui implique l'investissement de ressources destinées à réduire l'impact de la discrimination sur des groupes particuliers et à répondre aux besoins spécifiques d'une catégorie afin de soutenir les effets de l'égalité grâce à la fourniture d'outils d'intégration aux personnes confrontées à l'inégalité ;
- la participation qui intègre l'implication dans les processus de décision des organisations qui représentent les intérêts des groupes confrontés à l'inégalité ;
- la réalisation d'un agenda en développant et en approuvant des programmes d'action qui valorisent l'expérience et la situation de groupes confrontés à l'inégalité ;
- le contrôle y compris la collecte et l'analyse de données sur l'égalité.

**Certains objectifs** ont été adoptés pour soutenir la réalisation d'un cadre stratégique d'égalité. Ils intègrent un engagement à :

1. promouvoir et soutenir le développement de la législation relative à l'égalité ;
2. développer et appuyer davantage les approches vers des plans de soutien à l'égalité dans le secteur public ;
3. mieux promouvoir et soutenir la collecte et l'analyse de données relatives à l'égalité ;
4. explorer et identifier les limites pour promouvoir l'utilisation d'actions positives ;
5. stimuler, engager et soutenir un débat public sur un engagement sociétal en faveur de l'égalité et de la diversité ;
6. s'engager avec la mise en œuvre de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous en 2007.

# ÉTUDES DE CAS

# A

## 5. Exemples de bonnes pratiques

- Le plan stratégique offre une bonne illustration du rôle important que les organismes spécialisés dans l'égalité peuvent jouer dans le renforcement de l'intégration de l'égalité dans les institutions publiques responsables de l'élaboration des politiques et de la fourniture de services.
- Il vise à atteindre cet objectif par des moyens pratiques tels que la mise en place d'un guide sur la manière dont les pouvoirs publics peuvent remplir leurs obligations légales dans le cadre législatif lié à l'égalité ainsi que sur les étapes indispensables pour garantir que leurs institutions deviennent « égalitairement compétentes ».
- Cette stratégie met en avant une approche holistique de promotion des principes de non-discrimination et d'égalité des chances (en combinant les contraintes législatives et légales à l'intégration égalitaire et aux mesures actives). Le soutien de l'autorité responsable de l'égalité pour un cadre stratégique national semble avoir été efficace.
- Le plan est bien structuré avec des liens clairs entre les objectifs stratégiques, les buts étayant chaque objectif et les actions concrètes et pratiques pour les atteindre.
- Les principaux indicateurs de performance sont inclus dans chaque objectif stratégique. Ils indiquent clairement les buts que la mise en œuvre de chacun d'entre eux doit atteindre.
- Un contrôle de la progression vers les objectifs et des résultats atteints est effectué régulièrement.
- La consultation élargie se met en place avec les principales parties prenantes dans la mise en œuvre du plan stratégique. Assurer l'adhésion de différentes catégories de participants pendant la préparation de la stratégie devrait en accroître les chances de réussite.

## 6. Reproduction de la mesure

Le plan stratégique de l'autorité responsable de l'égalité peut être considéré comme une importante contribution au développement d'un cadre national en Irlande à travers lequel les principes de non-discrimination et d'égalité des chances peuvent être promus à tous les niveaux de la société et de l'administration.

Cette approche peut être adoptée dans d'autres pays à condition que les organismes chargés de l'égalité disposent de ressources humaines et financières appropriées afin de pouvoir mener à bien leur mission.

# ANALYSE DES ENQUÊTES

## B

### B.1 Enquête sur l'intégration de la non-discrimination

Une enquête a été réalisée dans le cadre de l'étude sur l'intégration de la non-discrimination. Elle vise à :

- établir l'étendue à laquelle une approche d'intégration de la non-discrimination, de la formulation à la mise en œuvre des politiques, se met en place au niveau des États membres ;
- identifier tous les obstacles et périls qui empêchent la large utilisation d'une approche d'intégration de la non-discrimination ;
- identifier des exemples de bonnes pratiques ;
- évaluer l'impact que la transposition de la directive Égalité de traitement issue de l'article 13 du Traité d'Amsterdam, a eu sur les législations nationales en matière d'intégration de la non-discrimination.

Étant donné que les différents types d'organisations dans les États membres sont susceptibles d'adopter une grande variété de positions sur la manière dont l'intégration de la non-discrimination se met en place, trois enquêtes personnalisées ont été lancées en ciblant :

- 1) les pouvoirs publics impliqués dans les l'élaboration des politiques aux niveaux nationaux et régionaux,
- 2) les ONG, les organismes spécialisés dans les questions d'égalité, les œuvres de bienfaisance, etc.
- 3) les syndicats et les organisations patronales.

### B.2 Principales conclusions des enquêtes

Plus de la moitié des sondés (56,9 %) indiquent qu'ils adoptent une **approche active à la promotion des principes de non-discrimination** dans leurs activités, à savoir :

- la sensibilisation et les conférences, l'identification de meilleures pratiques, le développement de plans et de guides d'action, la formation et le développement de potentiel, la création de groupes de travail, les relations proactives avec les ONG, les pressions sur les décideurs, le financement de projets liés à l'égalité, etc.

Les principes de non-discrimination énoncés dans les **directives Égalité de traitement** semblent avoir été largement pris en compte dans :

- la formulation des législations nationales, 58,3 % à un degré élevé – 38,9 % à un certain niveau ;
- le développement des politiques, 40,5 % à un degré élevé – 56,8 % à un certain niveau.

# ANALYSE DES ENQUÊTES

## B

Des **exemples concrets d'initiatives** d'intégration ont été mis en avant dont certaines ont abouti aux études de cas présentées dans ce rapport (Annexe A).

Les **catégories** les plus fréquemment traitées sont *la race et le handicap* :

- 70,6 % des pouvoirs publics et 72,6 % des ONG/partenaires sociaux citent la *race* et 61,8 % des pouvoirs publics et 53,5 % des ONG/partenaires sociaux signalent le *handicap*.
- Il apparaît que les pouvoirs publics travaillent régulièrement avec toutes les catégories tandis que 20,9 % des ONG/partenaires sociaux n'ont jamais affaire à l'*orientation sexuelle* et 16,2 % à la *religion ou aux convictions*.

Les sondés ont identifié certains **obstacles potentiels au processus d'intégration** dont les plus importants sont :

- les problèmes institutionnels, le manque de sensibilité et de compréhension, le manque de volonté politique, les préjugés et attitudes de la société, l'insuffisance de pression de la part des groupes externes, le manque de ressources humaines et financières et les conflits d'intérêt.

La **transposition des directives d'égalité de traitement** dans les législations nationales semble avoir eu un **impact particulièrement positif** dans la promotion de l'intégration dans les catégories du *handicap* et de la *race*.

- *Le handicap* : 60,2 % des sondés précisent que la transposition a eu un impact extrêmement positif et 14,6 % un impact assez positif.
- *La race* : les données correspondantes en ce qui concerne la race sont de 56,3 % (impact extrêmement positif) et 15,5 % (impact assez positif).

En ce qui concerne l'impact des directives sur les **différents niveaux du processus de décision**

- 19,3 % des ONG et des partenaires sociaux ainsi que 51,3 % des pouvoirs publics considèrent qu'il y a eu un impact extrêmement positif dans le développement des législations nationales tandis que 53 % et 46,2 % respectivement jugent assez positive l'influence des directives d'égalité de traitement.
- 63,1 % des ONG et des partenaires sociaux indiquent que l'impact sur les développements des politiques nationales s'est avéré positif tandis que 94,9 % des pouvoirs publics expriment une opinion positive à cet égard.
- Peut-être de manière surprenante, 40 % des ONG et des partenaires sociaux précisent que les directives d'égalité de traitement n'ont apporté aucun

# ANALYSE DES ENQUÊTES

## B

changement dans la mise en œuvre des politiques.

- 77,3 % des sondés reconnaissent que les directives ont mis en lumière les thèmes de la non-discrimination auprès des décideurs et contribué à la sensibilisation sur les droits individuels (73,6 %).
- 69,5 % des sondés considèrent que les directives ont eu une influence notable sur l'intégration des questions de non-discrimination dans la décision politique et la formulation des législations alors que 58,4 % déclarent qu'elles commencent juste à marquer une différence.

Un pourcentage très élevé de sondés (86,5 %) s'accorde sur le fait qu'il aurait été utile pour l'UE de **prendre davantage de mesures pour promouvoir les principes d'intégration de la non-discrimination**, particulièrement dans les domaines suivants :

- la stratégie européenne en matière d'emploi (85,3 %)
- l'éducation, la formation et les programmes de jeunesse de l'UE (84,3 %)
- la justice, la liberté et la sécurité (67,6 %)
- les Fonds structurels de l'UE (64,7 %)

Les résultats complets de l'enquête sont disponibles en ligne sur le site Internet de la DG de l'Emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne.