

**Traiter la question de la cohésion
communautaire: bonnes pratiques en
matière de législation
sur l'égalité de traitement
aux niveaux local et régional, en particulier
dans les quartiers défavorisés et dégradés**

Cette étude a été rédigée avec les contributions de M. Zsolt Fórika (Introduction et 1ère partie),

de M. Philippe Lenssen (4ème partie) et de l'Agence Régionale de Développement de la Danubie du Sud.

Elle ne reflète pas la position officielle du Comité des régions.

Abréviations

CdE	Conseil de l'Europe
CdR	Comité des régions
CEDH	Convention européenne des droits de l'homme
CEJ	Cour européenne de justice
CERI l'intolérance	Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
RECR	Réseau européen contre le racisme
EQUINET l'égalité	Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité
FEDER	Fonds européen de développement régional
FSE	Fonds social européen
CET	Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement
LGET	Loi générale sur l'égalité de traitement aux Pays-Bas
ALR	Autorités locales et régionales
MOC	Méthode ouverte de coordination
TUE	Traité sur l'Union européenne
UNAR	Office national italien contre les discriminations raciales

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	6
1. Non-discrimination et égalité à l'échelle européenne, nationale et sous-nationale	9
1.1 Égalité et droit en matière de non-discrimination dans l'Union européenne	10
1.1.1 Aperçu du droit européen en matière de non-discrimination	10
1.1.2 Le concept de discrimination dans le cadre des directives relatives à l'égalité de traitement.....	12
1.2 Le concept de quartiers défavorisés et dégradés.....	14
1.3 La lutte contre la discrimination du point de vue des autorités sous-nationales.....	15
1.3.1 Le rôle des ALR dans la lutte contre la discrimination	15
1.3.2 Documents traitant du rôle des ALR	15
1.4 L'Union européenne en tant que promotrice de l'égalité aux niveaux local et régional	17
1.4.1 Financement européen disponible pour la promotion de l'égalité	18
1.4.2 Actions spécifiques de la Communauté	20
1.4.3 Principaux organismes européens dans le domaine de la lutte contre la discrimination	21
1.5 La portée de la politique d'égalité et de lutte contre la discrimination de l'Union européenne	22
2. Mise en œuvre des directives relatives à l'égalité de traitement dans les 27 États membres de l'Union européenne	24
2.1 Autriche.....	25
2.2 Belgique	26
2.3 Bulgarie	27
2.4 Chypre	28
2.5 République tchèque	29
2.6 Danemark.....	30
2.7 Estonie	31
2.8 Finlande.....	33
2.9 France.....	34
2.10 Allemagne.....	35
2.11 Grèce.....	36
2.12 Hongrie.....	37
2.13 Irlande	39
2.14 Italie	40
2.15 Lettonie.....	41
2.16 Lituanie.....	42
2.17 Luxembourg.....	43
2.18 Malte.....	44
2.19 Pays-Bas.....	45

2.20 Pologne	47
2.21 Portugal	48
2.22 Roumanie	49
2.23 Slovaquie	50
2.24 Slovénie	51
2.25 Espagne	52
2.26 Suède	54
2.27 Royaume-Uni	55
3. La lutte contre la ségrégation et la discrimination aux niveaux local et régional: meilleures pratiques et modèles à suivre	59
3.1 Introduction	60
3.2 Programmes de développement dans les quartiers dégradés	60
3.2.1 La politique des grandes villes aux Pays-Bas.....	60
3.2.2 Le programme "Soziale Stadt" en Allemagne.....	61
3.3 L'éducation: un instrument d'une importance particulière dans la lutte contre la discrimination	62
3.3.1 Le programme YEPP (Youth Empowerment Partnership Programme, programme de partenariat pour l'émancipation des jeunes).....	62
3.3.2 Le premier lycée pour les Roms en Europe.....	63
3.3.3 Le Parlement de la jeunesse comme école de l'égalité des chances et de la démocratie.....	64
3.4 La communication entre groupes religieux à Rotterdam	65
3.5 S'attaquer au problème de la discrimination des minorités sexuelles	67
3.6 La promotion de l'égalité des sexes	67
3.6.1 Le programme "Maison des femmes" à Graz.....	67
3.6.2 La parité hommes-femmes dans l'élaboration du budget en Haute-Autriche.....	69
4. La lutte contre la discrimination aux niveaux local et régional: boîte à outils pour les décideurs	72
4.1 Présentation de la boîte à outils	73
4.1.1 Qu'est-ce que la boîte à outils?.....	73
4.1.2 Pourquoi la boîte à outils est-elle importante?.....	73
4.1.3 Comment utiliser la boîte à outils?.....	73
4.1.4 La boîte à outils et les stratégies régionales.....	74
4.2 Discrimination et inégalité	74
4.3 Cycle d'élaboration de la politique en ce qui concerne les règlements antidiscrimination pour les ALR	76
4.3.1 Analyse et évaluation.....	78
4.3.2 Consultation et participation.....	78
4.3.2.1 Échange d'idées et participation locale.....	78
4.3.2.2 Création de liens et de réseaux.....	79
4.3.2.3 Définition des objectifs et engagement.....	81
4.3.2.4 Création d'une structure.....	81
4.3.3 Mise au point et projection des objectifs.....	82
4.3.4 Choix d'une stratégie et d'un plan d'action.....	83
4.3.5 Mise en œuvre.....	84
4.3.6 Suivi, évaluation et ajustement.....	85
4.3.6.1 Indicateurs d'évaluation de l'impact.....	86
4.3.6.2 Éducation, apprentissage et persuasion.....	86
4.3.7 Programmes spéciaux au service des populations défavorisées.....	87

Bibliographie	89
Ouvrages et études	89
Rapports nationaux	90
Sources juridiques, autres documents	92
Rèlements et directives de l'Union européenne	92
Autres documents de l'UE	93
Références d'affaires	94
Documents du Conseil de l'Europe.....	94
Autres documents	94
Sites internet	95

Introduction

Le début du 20^e siècle a été marqué par deux préoccupations majeures à l'échelle européenne. D'une part, l'on a constaté une prise de conscience croissante de la nécessité de garantir la compétitivité de l'Union européenne à long terme par le biais d'une coopération économique plus étroite entre les États membres. Lors de la réunion du Conseil européen de mars 2000, les responsables politiques sont parvenus à un accord important baptisé stratégie de Lisbonne, dont l'objectif est de faire de l'Union européenne le leader économique mondial. Pour atteindre cet objectif, le développement du capital humain et l'amélioration de la participation des personnes économiquement inactives au marché du travail ont été définis comme étant les principaux éléments de la stratégie adoptée.¹

L'autre préoccupation majeure des responsables politiques européens était qu'une intégration purement économique pourrait aller à l'encontre des considérations des États membres concernant les droits de l'homme et de leurs efforts pour promouvoir l'égalité entre les citoyens. Ces préoccupations ont laissé leur empreinte dans les débats sur les réformes de l'Union européenne au fil des ans.

La nécessité d'instaurer une véritable politique de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination à l'échelle européenne a été accentuée par l'afflux croissant d'immigrants sur le continent. Par ailleurs, l'élargissement de l'Union aux pays de l'Est a lancé à l'Union européenne un défi sans précédent quant à la diversité culturelle et linguistique et aux disparités économiques entre les différents territoires et régions d'Europe.

Si la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination figurent au programme de la Communauté depuis sa création, les compétences de l'UE étaient limitées, jusqu'à la fin des années 1990, à la lutte contre la discrimination au travail fondée sur le sexe. Enfin, la modification, à Amsterdam, du traité instituant la Communauté européenne a ouvert la voie à une véritable politique de lutte contre la discrimination largement définie au niveau européen. En vertu de la modification de ce traité, l'Union européenne a adopté, en 2000, deux directives novatrices², qui ont été suivies d'une série d'amendements concernant la législation européenne relative à l'égalité des sexes.

En ce qui concerne la mise en œuvre des directives mentionnées ci-dessus, les autorités locales et régionales (ALR) ont un rôle important à jouer. Cela est dû essentiellement au fait que, dans la plupart des domaines soumis aux directives relatives à l'égalité, ces autorités agissent en qualité de régulateur ou de garant de la mise en œuvre du droit communautaire. La fourniture de la majeure partie des services publics dans les domaines de l'éducation, de la sécurité sociale, des soins de santé, du logement ou de l'accès aux biens et aux services relève de ces autorités. Elles sont en outre bien placées

¹ Rapport sur la stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi: lancement du nouveau cycle (2008-2010) - Garder la cadence des réformes; COM(2007) 803 final, p. 11.

² La directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE) et la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/CE).

pour prendre des mesures visant à éradiquer les problèmes de ségrégation, de discrimination structurelle ou d'inégalités géographiques. C'est pourquoi la mise en œuvre appropriée de la politique de lutte contre la discrimination de la Communauté dépend fortement de leur connaissance de la législation et des politiques relatives à l'égalité.

L'objectif du présent document est de fournir un support afin de mieux comprendre comment les acteurs aux niveaux local et régional peuvent lutter contre la discrimination et les inégalités sociogéographiques émergentes. L'évaluation du rôle des autorités locales et régionales en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité sera, par conséquent, un thème central de cette étude.

Toutefois, le présent document n'entend pas fournir une analyse approfondie des sources du droit en matière de non-discrimination ou des différents motifs de traitement différencié. Ces questions sont traitées dans les rapports et manuels existants.³

Au chapitre 1, l'étude examinera le cadre législatif et politique européen concernant la question de la non-discrimination et la promotion de l'égalité. Cette partie présentera le rôle joué par les autorités sous-nationales dans la lutte contre la discrimination, ainsi que le financement de l'UE disponible pour la promotion de l'égalité.

L'étude analysera ensuite les mesures prises au niveau des États afin de se conformer aux exigences imposées par les directives relatives à l'égalité (chapitre 2). Elle présente ainsi une brève analyse de la transposition de la législation européenne dans les 27 États membres en se concentrant particulièrement sur le rôle joué par les ALR dans la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité des chances.

Le chapitre 3 présentera un certain nombre de bonnes pratiques en matière de lutte contre la discrimination au niveau sous-national. Enfin, le chapitre 4 vise à fournir un ensemble d'outils destiné aux décideurs aux niveaux local et régional pour que ces derniers prennent pleinement en compte l'importance de la non-discrimination dans leurs politiques.

³ Voir notamment les rapports, manuels et études publiés par la Commission européenne sur le site http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_fr.htm; une analyse exhaustive du droit en matière de non-discrimination est présentée par Schiek, D. – L., – Waddington, L. – Bell, M. eds. [2007]: Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law (Oxford, Hart Publishing), p. 998.

1. Non-discrimination et égalité à l'échelle européenne, nationale et sous-nationale

1.1 Égalité et droit en matière de non-discrimination dans l'Union européenne

1.1.1 Aperçu du droit européen en matière de non-discrimination

Le principe de l'égalité entre hommes et femmes est apparu dès 1957 dans le droit communautaire primaire. L'article 141 (ex-article 119) du traité de Rome énonçait le principe de non-discrimination entre hommes et femmes, établissant la notion de salaire égal pour un travail égal.⁴

Sur la base de cette disposition, un certain nombre d'instruments législatifs ont été adoptés par la Communauté dès le milieu des années 1970, garantissant ainsi l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail. Le principal instrument, la directive 76/207/CEE, établissait le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes concernant l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion et les conditions de travail.⁵

Déjà dans sa première jurisprudence, la Cour européenne de justice interprétait de manière dynamique les dispositions de la législation européenne en matière de lutte contre la discrimination et cela s'avéra être le moteur de l'intégration par rapport à l'égalité des sexes au cours des décennies. La jurisprudence développée par la CEJ a servi de point de référence dans le cadre de l'interprétation des dispositions communautaires connexes.⁶

Mais ce n'est qu'à la fin des années 1990 que la Communauté put enfin sortir du "carcan du lieu de travail"⁷ dans le cadre de la promotion de l'égalité des sexes. L'adoption du traité d'Amsterdam en 1997 conférait à la Communauté des compétences pour promouvoir l'égalité des sexes au-delà des questions d'emploi et fut habilitée à prendre des mesures dans le domaine de la lutte contre les différences de traitement reposant sur des motifs autres que la discrimination fondée sur le sexe.

L'article 13 du traité CE, tel qu'amendé par le traité d'Amsterdam, énonce ce qui suit:

"Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le

⁴ L'article 141 du traité CE dispose que: "Chaque État membre assure l'application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur".

⁵ Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

⁶ Voir, par exemple: Ellis, Evelyn [2005]: EU Anti-Discrimination Law (Oxford, Oxford University Press), p. 460.

⁷ Masselot, Annick [2007]: The State of Gender Equality Law in the European Union (European Law Journal, Volume 13, n°2), p. 154.

sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle".⁸

À la différence des principaux instruments internationaux des droits de l'homme, tels que la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)⁹ ou le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, l'article 13 dresse une liste exhaustive (fermée) des motifs de discrimination interdits. En vertu de cette disposition, la Communauté peut adopter une législation en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Toutefois, cet article ne garantit pas le droit à ne pas subir de discrimination, mais permet uniquement à l'Union de prendre les mesures nécessaires pour combattre toute discrimination dans les domaines mentionnés.

La première directive adoptée sur la base de la disposition mentionnée ci-dessus fut la directive relative à l'égalité raciale.¹⁰ Cette directive interdit la discrimination fondée sur des motifs liés à l'origine raciale ou ethnique dans des domaines comme l'emploi, la formation professionnelle, l'éducation, la protection sociale, les avantages sociaux et l'accès aux biens et services, y compris en matière de logement.

La deuxième directive, à savoir la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi¹¹ interdit la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. La portée de cette directive est plus restreinte que celle de la directive relative à l'égalité raciale étant donné qu'elle s'applique uniquement à l'emploi et à la formation professionnelle et qu'elle n'inclut pas les questions de protection sociale, d'éducation, ainsi que d'accès aux biens et services et de fourniture des biens et services à la disposition du public.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes concernant l'accès à l'emploi ou la formation professionnelle a été sensiblement modifiée en 2002.¹² La directive 2002/73/CE a modifié l'ancienne législation de l'UE conformément aux deux directives relatives à l'égalité de traitement et à la jurisprudence de la Cour européenne de justice.

⁸ Une analyse extrêmement complète de l'article 13 du traité CE est fournie par: Dubout, Edouard [2006]: L'article 13 du traité CE: la clause communautaire de lutte contre les discriminations (Bruylant, Bruxelles), page 845.

⁹ Voir article 14 et article 1 du protocole n°12 de la Convention. Si l'article 14 ne peut être invoqué qu'en rapport avec d'autres dispositions de la Convention, le protocole n°12 contient une clause distincte concernant la lutte contre la discrimination.

¹⁰ Directive du Conseil 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

¹¹ Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 instaurant un cadre général pour l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail.

¹² La directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive du Conseil 76/207/CEE sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Par la suite fut adoptée la directive relative aux biens et aux services qui étendait la législation sur l'égalité des sexes au-delà du seul domaine de l'emploi.¹³ Conformément à la directive relative à l'égalité raciale, elle prévoyait l'interdiction de la discrimination dans le domaine de l'accès aux biens et services à la disposition du public.

La directive dite de "refonte" (2006/54/CE) modifie considérablement la législation sur l'égalité des sexes en matière d'emploi pour intégrer la jurisprudence la plus récente de la CEJ et rassembler en un seul texte les dispositions de plusieurs directives européennes dans ce domaine¹⁴. Le délai pour la transposition de cette directive expire en août 2008 et pourra être prolongé d'une année si les conditions prévues par la directive sont respectées. La directive abrogera l'ancienne législation sur l'égalité des sexes en matière d'emploi¹⁵, mais ne modifiera pas la directive relative aux biens et aux services.

L'entrée en vigueur du traité de Lisbonne marquerait certainement un bond en avant vers une protection totale contre la discrimination au niveau européen. La charte des droits fondamentaux énonce, à l'article 21, l'interdiction de la discrimination fondée notamment sur "le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle".¹⁶ Contrairement à la législation existante en matière de lutte contre la discrimination, cette disposition fournit une liste non exhaustive de motifs prohibés. Dès l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, cette charte aura force obligatoire sur les institutions européennes et les autorités nationales dans le cadre de l'application du droit communautaire.

Le droit communautaire en matière de lutte contre la discrimination devrait constituer un excellent complément au Conseil de l'Europe et autres instruments internationaux. Afin d'éviter la protection parallèle des droits de l'homme, la jurisprudence de la Convention européenne sur les droits de l'homme servira de référence pour l'interprétation des dispositions de la charte.¹⁷

1.1.2 Le concept de discrimination dans le cadre des directives relatives à l'égalité de traitement

Selon la directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE) et la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/CE), le concept de discrimination

¹³ Directive du Conseil 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de ces derniers.

¹⁴ Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

¹⁵ Notamment la directive 76/207/CEE, telle qu'amendée par la directive 2002/73/CE.

¹⁶ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000/C 364/01).

¹⁷ Voir notamment: explications concernant la charte des droits fondamentaux (2007/C 303/02).

englobe les formes de comportement suivantes: discrimination directe et indirecte, harcèlement, incitation à ces formes de discrimination et victimisation.

La discrimination directe en est la forme la plus visible. Les différentes directives la définissent comme une circonstance dans laquelle "une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable".

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une mesure apparemment neutre entraîne un désavantage particulier pour un groupe de personnes en raison d'un motif mentionné dans les directives, à moins que cette mesure ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. En d'autres termes, la discrimination indirecte intervient lorsque les mesures appliquées à ces personnes sont neutres, et donc apparemment non discriminatoires, mais sont susceptibles de mettre certains groupes en situation de désavantage par rapport à d'autres.¹⁸

Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement verbal, non verbal ou physique indésirable lié à l'origine raciale ou ethnique se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les directives interdisent par ailleurs la victimisation, c'est-à-dire le fait de désavantager quelqu'un ayant porté plainte ou lancé une procédure au motif de violer le principe d'égalité de traitement. Cette mesure est d'une importance capitale en matière de respect des droits.

Par ailleurs, la directive relative à l'égalité raciale oblige les États membres à instaurer des organes chargés de la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique.¹⁹

En ce qui concerne les actions positives, le droit européen n'oblige pas les États membres à promouvoir l'égalité sur les motifs répertoriés dans les directives. Les gouvernements sont toutefois autorisés à prendre des mesures positives pour prévenir ou compenser les désavantages liés à la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

¹⁸ Dans sa procédure sur la discrimination fondée sur le sexe, la Cour européenne de justice avait demandé, au départ, que lui soit fournie la preuve statistique de la proportion beaucoup plus importante de membres d'un sexe effectivement désavantagés. Puis son approche s'est assouplie: il suffit désormais que la disposition concernée soit susceptible, intrinsèquement, de désavantager un groupe de personnes donné. Voir: O'Flynn contre pouvoir adjudicateur (1996), Affaire C-237/94 ECR I-2617.

¹⁹ Article 13 de la directive.

1.2 Le concept de quartiers défavorisés et dégradés

Le concept de quartiers défavorisés se réfère à des conditions de vie médiocres dues à un ensemble de facteurs, tels que la faiblesse des revenus, la détresse sociale ou le manque d'équipements culturels. Les personnes isolées des infrastructures économiques, sociales ou culturelles sont particulièrement exposées à la discrimination et à l'exclusion sociale, qui figurent au cœur des préoccupations des responsables politiques aux niveaux européen, national et sous-national.

Comme le soulignent Hardiman et Jones, "[il existe] un large consensus sur le fait qu'une combinaison complexe de facteurs économiques, sociaux et environnementaux dans des zones urbaines spécifiques crée des spirales négatives d'isolement et d'exclusion [...]. En d'autres termes, lorsque des difficultés individuelles ou sectorielles sont concentrées dans des communautés et des endroits particuliers, elles s'accroissent de manière négative".²⁰

Les quartiers défavorisés peuvent par conséquent être définis comme des quartiers dans lesquels les problèmes économiques, sociaux et environnementaux sont concentrés. Le terme "dégradé" est plus restrictif étant donné qu'il se réfère essentiellement à l'aspect physique des désavantages, par exemple les mauvaises conditions de logement dans un quartier donné.

Cependant, ignorer les interactions complexes entre les facteurs physiques, économiques et sociaux peut produire l'effet inverse à celui visé par une politique ou un projet²¹. Par conséquent, il est vivement souhaitable que les politiques et mesures sectorielles soient coordonnées et que les problèmes socioéconomiques émergents soient traités par le biais d'une approche intégrée et non pas fragmentaire.²²

En raison de l'interconnexion entre les différents aspects des désavantages, nous ne les aborderons pas de manière distincte. Comme nous le verrons dans les chapitres suivants, l'Union européenne a également adopté une approche intégrée afin de promouvoir l'intégration économique et sociale des personnes touchées par la pauvreté ou la discrimination.

²⁰ Hardiman, Paul Soto et al. [2004]: Les jeunes et l'exclusion dans les quartiers défavorisés: s'attaquer aux racines de la violence (collection Tendances de la cohésion sociale, n°8, Publication du Conseil de l'Europe), p. 18.

²¹ Hardiman, Paul Soto et al., op. cit., p. 27.

²² Pour obtenir une analyse approfondie de la manière dont sont interconnectés les facteurs, tels que le sexe, l'âge, l'origine ethnique et l'exclusion sociale, veuillez consulter le document suivant: Fagan, Colette et al. [2006]: Inégalité hommes-femmes concernant les risques d'exclusion sociale et de pauvreté au sein des groupes défavorisés dans trente pays européens, rapport de la Commission européenne.

1.3 La lutte contre la discrimination du point de vue des autorités sous-nationales

1.3.1 Le rôle des ALR dans la lutte contre la discrimination

Il est généralement admis que l'hétérogénéité croissante de notre société en ce qui concerne la composition ethnique ou religieuse coïncide avec l'émergence de l'individualisme et le déclin de la cohésion sociale. Les zones urbaines ont tendance à être des endroits marqués par des déséquilibres économiques, sociaux et spatiaux croissants qui provoquent des tensions entre les communautés locales et peuvent aboutir à l'isolement de certains groupes de personnes.

De manière générale, les immigrants, les personnes âgées ou les handicapés forment la couche la plus pauvre des communautés locales susceptibles d'être concentrées dans les quartiers dégradés des zones métropolitaines. Nous avons là un exemple qui illustre parfaitement comment un désavantage territorial (zone défavorisée) est lié à un statut social (personnes exclues) ou à une origine raciale (minorité ethnique).

En raison de la diversité croissante des intérêts des personnes vivant sur le territoire d'un État, il est de plus en plus difficile pour le pouvoir central de répondre aux aspirations des citoyens. Ces tendances ont entraîné une série de changements fondamentaux dans l'organisation étatique et contribué dans une large mesure à la décentralisation progressive de l'administration publique.

Grâce à l'introduction de ces changements, les autorités locales et régionales sont plus aptes à comprendre les comportements des différentes communautés locales et peuvent ainsi servir de réseau pour les différentes identités sociales. En outre, la plupart des questions directement liées aux vies quotidiennes des citoyens, telles que l'éducation, la santé, l'environnement ou le logement, relève en grande partie des autorités locales.

Ces autorités sont donc bien placées pour prendre des mesures immédiates et appropriées lorsqu'elles constatent une discrimination entre les citoyens. Les autorités proches du citoyen sont également des canaux privilégiés pour résoudre les inégalités structurelles ancrées dans les sociétés locales.

Par conséquent, la performance et l'efficacité de la promotion de l'intégration sociale et l'élimination de la discrimination dépendent dans une large mesure de l'implication des autorités infranationales dans la formulation des politiques d'égalité à long terme.

1.3.2 Documents traitant du rôle des ALR

Nous allons explorer, dans ce chapitre, les documents qui traitent de l'importance de la lutte contre la discrimination aux niveaux régional et local. Nous examinerons tout d'abord les instruments des organes européens, puis nous analyserons les documents adoptés au sein du Conseil de l'Europe.

Adopté en 2004 par la Commission européenne, le Livre vert sur l'égalité et la non-discrimination définit les autorités locales et régionales comme des partenaires clés du

programme de non-discrimination et d'égalité de traitement de l'UE. Le livre vert souligne que les autorités locales et régionales – du fait de leur rôle en tant qu'employeurs et prestataires de services – sont bien placées pour sensibiliser le public et encourager le dialogue avec les communautés locales.²³

Le Comité des régions (CdR) a joué un rôle prépondérant dans la réflexion sur l'importance des politiques d'égalité au niveau sous-national. Dans un avis relatif à la stratégie-cadre de la Commission sur la non-discrimination et l'égalité des chances, le CdR a souligné combien il est important d'intégrer le principe d'égalité à toutes les politiques publiques.²⁴

Dans son avis sur la résolution du Parlement européen sur la protection des minorités et les politiques de lutte contre les discriminations, le CdR souligne l'importance de mettre en place des bureaux régionaux et locaux de lutte contre la discrimination chargés d'assurer le suivi des plaintes relatives aux pratiques discriminatoires. Le document insiste également sur l'importance de donner aux communautés minoritaires un accès aux services publics et au logement, ainsi que sur leur implication dans la prise de décision publique aux niveaux local et régional.²⁵

En ce qui concerne le Conseil de l'Europe, il convient de mentionner tout d'abord la Convention sur la participation des étrangers à la vie publique au niveau local.²⁶ Adoptée en 1992 sous les auspices du Conseil de l'Europe, la Convention prévoit notamment l'inclusion des migrants dans les prises de décision au niveau local. Cependant, l'impact de cette Convention reste limité en raison du faible nombre de ratifications.²⁷

Un certain nombre de documents adoptés par le Congrès des autorités locales et régionales ont également visé à promouvoir l'égalité au niveau sous-national. Ils comprenaient notamment des instruments de droit indicatif tels que la recommandation sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux local et

²³ Égalité et non-discrimination dans une Union européenne élargie [2004] – Livre vert, p. 27.

²⁴ CdR 226/2005 Avis du Comité des régions du 16 novembre 2005 sur la communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions "Stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous", COM(2005) 224 final; proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) – Vers une société juste, COM(2005) 225 final – 2005/0107 (COD).

²⁵ CdR 53/2006 - Avis du Comité des régions du 15 juin 2006 sur la résolution du Parlement européen sur la protection des minorités et les politiques de lutte contre les discriminations dans l'Europe élargie.

²⁶ Convention sur la participation des étrangers à la vie publique au niveau local (STCE n° 144).

²⁷ À la date du 7 avril 2008, seuls huit membres du Conseil de l'Europe ont ratifié le traité.

régional²⁸ ou la recommandation sur l'intégration des personnes issues de l'immigration dans les villes et les régions européennes.²⁹

Les associations européennes ont elles aussi souligné l'importance de traiter le problème de la discrimination et de promouvoir l'égalité aux niveaux local et régional. Il convient de se référer dans ce domaine aux documents publiés par l'Assemblée des régions d'Europe (ARE)³⁰ et le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) sur l'égalité des chances entre hommes et femmes.³¹

1.4 L'Union européenne en tant que promotrice de l'égalité aux niveaux local et régional

Lorsqu'on évoque la relation entre l'Union européenne et les autorités sous-nationales, la première chose qui vient à l'esprit est le principe de subsidiarité. À la suite de l'adoption du traité de Maastricht, ce principe a été explicitement reconnu pour la première fois dans le droit communautaire primaire. L'article A, paragraphe 2, du traité sur l'Union européenne stipule que: "Le présent traité marque une nouvelle étape dans le processus créant une union sans cesse plus étroite entre les peuples de l'Europe, dans laquelle les décisions sont prises le plus près possible des citoyens".

En préconisant la prise de décisions le plus près possible des citoyens, cet article pourrait être interprété comme une exigence de la part de l'UE que le principe de subsidiarité soit appliqué à l'échelle nationale. Cependant, toutes les autres références du traité sur l'Union européenne indiquent clairement que le droit européen s'intéresse essentiellement à la subsidiarité entre l'UE et les États membres.³² Du point de vue juridique, l'attribution et la répartition des compétences sont donc des questions nationales et non communautaires.

²⁸ Recommandation 148 du Congrès des autorités locales et régionales du Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux local et régional: une stratégie pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les villes et les régions.

²⁹ Recommandation 153 (2004) sur "Un pacte pour l'intégration et la participation des personnes issues de l'immigration dans les villes et régions d'Europe".

³⁰ Voir, entre autres, le Manifeste de Catalogne (2002), ainsi que les Déclarations de Venise (2003), de Kiruna (2006) et de Timisoara (2007).

³¹ Voir les orientations communes de la Fédération syndicale européenne des services publics et du Conseil des communes et régions d'Europe pour l'élaboration des plans d'action sur l'égalité des sexes au niveau des autorités locales et régionales, adoptées le 14 décembre 2007.

³² Bernard, Nicholas [1999]: *Decentralized Government and Subsidiarity* (Kirchner, Emil J. ed.: *Decentralization and Transition in the Visegrad; Poland, Hungary, the Czech Republic and Slovakia*, Palgrave Macmillan), p. 35.

Le traité de Lisbonne apporterait certainement des changements fondamentaux à cet égard. L'issue négative du référendum irlandais soulève cependant des interrogations quant à l'éventuelle entrée en vigueur du traité. En vertu du traité de réforme, le principe de subsidiarité acquerrait un poids juridique dans la relation entre l'UE, les États et les autorités sous-nationales.³³ Par ailleurs, les compétences du Comité des régions seraient étendues pour lui permettre de saisir la Cour européenne de justice si une proposition de législation ne respectait pas la clause de subsidiarité.³⁴

Même si les compétences de la Communauté sont limitées actuellement, l'Union européenne dispose d'un certain nombre d'instruments économiques pour promouvoir l'égalité au niveau sous-national. Par exemple, dans le cadre de la décision instaurant le programme PROGRESS de l'Union européenne, les autorités locales et régionales sont explicitement mentionnées comme des entités pouvant bénéficier de financements (voir chapitres suivants pour plus de détails).

En outre, la coopération horizontale des autorités locales et régionales européennes revêt désormais une importance particulière grâce au réseautage ou au partage des meilleures pratiques. Le Comité des régions sert, depuis sa création, de forum pour ces initiatives. Il a déjà contribué de manière importante à l'éradication de la discrimination aux niveaux local et régional par la diffusion d'informations ou des actions de sensibilisation.³⁵

1.4.1 Financement européen disponible pour la promotion de l'égalité

L'Union européenne a alloué un nombre considérable de ressources financières à la promotion de l'inclusion sociale et de l'égalité des chances, ainsi qu'à la lutte contre la discrimination. Deux programmes de l'UE, baptisés initiatives communautaires, méritent une attention particulière à cet égard.

L'initiative communautaire URBAN visait à assister les zones urbaines en crise au moyen de la promotion de la réhabilitation physique et environnementale et en facilitant l'inclusion sociale des personnes vivant dans des quartiers défavorisés et dégradés.

Grâce à son approche intégrée, URBAN a été en mesure de couvrir tout un ensemble de questions relatives à la vie urbaine, telles que l'organisation des activités culturelles, la

³³ L'article 5, paragraphe 3 du traité sur l'Union européenne, tel qu'amendé par le traité de Lisbonne, précise que: "En vertu du principe de subsidiarité, dans les domaines qui ne relèvent pas de sa compétence exclusive, l'Union intervient seulement si, et dans la mesure où, les objectifs de l'action envisagée ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, *tant au niveau central qu'au niveau régional et local*, mais peuvent l'être mieux, en raison des dimensions ou des effets de l'action envisagée, au niveau de l'Union" [c'est nous qui soulignons].

³⁴ Article 8 du protocole sur l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité, traité de Lisbonne.

³⁵ Voir, par exemple, le document préparé conjointement par le Comité des régions et l'Agence des droits fondamentaux: la cohésion communautaire au niveau local: répondre aux besoins des communautés musulmanes; exemples d'initiatives locales, mars 2008.

rénovation d'immeubles, la prestation de nouveaux services publics locaux, etc.³⁶ Le développement d'une stratégie de lutte contre l'exclusion et la discrimination par des actions améliorant l'égalité des chances a constitué l'une des priorités de l'initiative.³⁷

L'autre initiative communautaire, baptisée EQUAL, a été instaurée dans le but d'éradiquer la discrimination sur le lieu de travail et dans le domaine de l'accès à l'emploi. Cet instrument communautaire a joué un rôle clé dans l'examen des meilleures pratiques mises en place dans le domaine de la politique de lutte contre la discrimination et leur partage au niveau européen.

Suite aux récentes réformes de la politique de cohésion européenne, les initiatives URBAN et EQUAL ont été entièrement intégrées aux programmes opérationnels des États membres. L'expérience et les points forts des instruments mentionnés ci-dessus ont été totalement pris en compte lors de la formulation de la nouvelle politique de cohésion.³⁸

Pour la période 2007-2013, la promotion de l'égalité des sexes et la lutte contre la discrimination ont été introduites comme de nouveaux principes d'intervention de la politique régionale de la Communauté. Dans le préambule du règlement général, l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle apparaît comme un objectif global de la politique régionale de l'UE.³⁹ Un article distinct est consacré à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le dispositif du même règlement.⁴⁰

Par conséquent, si la lutte contre la discrimination reposant sur des motifs autres que la discrimination fondée sur le sexe est simplement un objectif et un principe de la politique de cohésion européenne, l'intégration des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de l'égalité des sexes apparaissent comme une obligation imposée aux autorités nationales lors des différentes phases de mise en œuvre des Fonds structurels.

En ce qui concerne les textes législatifs spécifiques sur les fonds européens, des clauses de non-discrimination similaires à celles contenues dans le règlement général se

³⁶ Partenariat avec les villes - L'initiative communautaire URBAN (Commission européenne, 2003).

³⁷ Communication de la Commission aux États membres du 28 avril 2000, définissant des orientations pour une initiative communautaire concernant la régénération des villes et des banlieues en crise en vue de promouvoir un développement urbain durable - URBAN II, p. 5. Une évaluation de l'impact du programme sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes est fournie par: Bauer, Uta – Bock, Stephanie – Wohltmann, Heike [2007]: Vergleichende Wirkungsanalyse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im EU-Programm URBAN II (Raumforschung und Raumordnung, 65,2), pp. 146-158.

³⁸ Voir considérant 9 du préambule du règlement du FEDER (règlement CE n°1080/2006) et considérant 6 du préambule du règlement du FSE (règlement CE n°1081/2006).

³⁹ Considérant 30 du préambule du règlement CE n°1083/2006.

⁴⁰ Voir article 16 du règlement (CE) n°1083/2006.

trouvent dans les règlements relatifs au Fonds européen de développement régional (FEDER) et au Fonds social européen (FSE).⁴¹

En s'appuyant sur les expériences de l'initiative URBAN, le FEDER apportera un soutien financier aux quartiers en proie à des problèmes économiques, environnementaux ou sociaux. De même, le FSE poursuivra les actions entreprises par l'initiative EQUAL.

En tant que principal instrument européen de financement des objectifs fixés dans les directives et les recommandations de la stratégie européenne pour l'emploi⁴², le FSE a certainement un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre la discrimination et l'amélioration de la participation des groupes défavorisés au marché du travail.⁴³

1.4.2 Actions spécifiques de la Communauté

Au cours de ces dernières années, l'Union européenne a fait de gros efforts pour promouvoir l'égalité des chances et lutter contre la discrimination par le biais d'actions spécifiques.

Durant la précédente période de programmation, un instrument baptisé programme d'action communautaire (2001-2006) a été mis en place pour promouvoir une meilleure compréhension de la nature de l'exclusion, développer les capacités humaines pour lutter contre la discrimination, échanger les expériences et partager les bonnes pratiques en la matière.⁴⁴ Des objectifs similaires ont été poursuivis par l'Année européenne de l'égalité des chances en 2007, pour laquelle l'Union européenne a débloqué des crédits considérables.⁴⁵

Le programme PROGRESS adopté récemment par l'Union européenne peut être considéré comme une action communautaire complémentaire aux activités du Fonds social européen. PROGRESS a été instauré dans le but de soutenir la mise en œuvre des

⁴¹ Règlement relatif au Fonds européen de développement régional et règlement du Fonds social européen. Par exemple, le considérant 8 du règlement du FEDER dispose que "Les États membres et la Commission doivent garantir l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle lors des différentes phases de mise en œuvre des programmes opérationnels cofinancés par le FEDER".

⁴² L'inclusion sociale et la lutte contre la discrimination apparaissent dans la plupart des documents adoptés dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. Pour en savoir plus, consulter le site web Europa: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm.

⁴³ En outre, en attribuant les fonds européens, les autorités nationales devraient poursuivre les objectifs de la Communauté tels que définis dans les différents documents européens comme la stratégie européenne pour l'emploi ou la stratégie de Lisbonne. Selon le principe de complémentarité, les Fonds structurels ne doivent pas se substituer aux dépenses nationales et les autorités nationales sont dans l'obligation de poursuivre les objectifs de la Communauté européenne en attribuant les fonds européens.

⁴⁴ 2000/750/CE: Décision du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001 à 2006).

⁴⁵ Consulter le site web Europa pour de plus amples informations: http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm.

objectifs de l'UE dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales sur la période 2007-2013.⁴⁶ Le soutien de l'égalité des sexes, l'intégration du principe de non-discrimination dans l'ensemble des politiques européennes et la promotion de l'inclusion sociale figurent parmi les principaux objectifs du programme.

En résumé, le soutien financier européen apporté aux projets relatifs à l'égalité provient de deux sources différentes. D'une part, le financement est accessible par le biais des programmes opérationnels des États membres soutenus par les Fonds structurels de l'Union européenne. D'autre part, les actions visant la promotion de l'égalité sont couvertes par des programmes spécifiques de l'UE, tels que PROGRESS.

1.4.3 Principaux organismes européens dans le domaine de la lutte contre la discrimination

L'Union européenne a créé deux agences dont l'objectif est d'apporter une assistance technique aux institutions et organismes de la Communauté, ainsi qu'aux États membres, en ce qui concerne les questions relatives aux droits fondamentaux et à l'égalité des sexes.

Reposant sur les bases de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes, l'Agence des droits fondamentaux a pour mission de collecter et d'analyser des données fiables et de conseiller les institutions de l'Union européenne et les États membres sur les questions relatives aux droits fondamentaux.⁴⁷ Cette agence peut réaliser des recherches universitaires, des enquêtes et des études à sa propre initiative ou à la demande du Parlement européen, du Conseil de l'Europe ou de la Commission européenne. Toutefois, elle n'est pas habilitée à examiner les plaintes individuelles.⁴⁸

Créé en 2006 à Vilnius, en Lituanie, l'Institut européen pour l'égalité des sexes soutient les responsables politiques européens et nationaux dans la promotion des politiques d'égalité des sexes et dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe.⁴⁹

Sous l'égide du Conseil de l'Europe, la Cour européenne des droits de l'homme est habilitée à examiner, sur une base individuelle, les pratiques discriminatoires concernant l'un des droits garantis par la Convention européenne des droits de l'homme⁵⁰ ou tout droit conféré aux individus en vertu de dispositions nationales.⁵¹

⁴⁶ Pour plus de détails concernant le programme, voir le site web Europa: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.htm.

⁴⁷ Règlement du Conseil (CE) n°168/2007 du 15 février 2007 instaurant une Agence européenne des droits fondamentaux.

⁴⁸ Pour en savoir plus, consulter le site web de l'Agence des droits fondamentaux: <http://fra.europa.eu/fra/index.php>.

⁴⁹ Règlement (CE) n°1922/2006 du 20 décembre 2006 sur la création d'un Institut européen pour l'égalité des sexes.

⁵⁰ Voir article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme.

⁵¹ Tel que prévu par l'article 1 du protocole n°12 de la Convention pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales (STCE n°177).

L'examen des mesures discriminatoires dans les domaines des droits économiques et sociaux, tels que garantis par l'un des principaux traités du Conseil de l'Europe⁵², incombe au Comité européen des droits sociaux. Cet organe est chargé de superviser les rapports remis par les États membres et a accès aux plaintes collectives qui lui sont adressées.⁵³

Deux autres organes du Conseil de l'Europe ont joué un rôle particulièrement important dans l'élaboration des politiques d'égalité en Europe. Si la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance a publié de nombreux rapports sur la situation du racisme et de la discrimination raciale, les rapports nationaux de l'organe consultatif de la convention-cadre pour la protection des minorités nationales sont les points de référence pour l'interprétation des droits des minorités nationales.⁵⁴

Un certain nombre d'ONG et d'associations ont également contribué de manière importante au développement du droit européen en matière de non-discrimination, telles que le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (EQUINET), le réseau européen contre le racisme (RECR) ou le groupe des politiques de migration.⁵⁵ Les rapports nationaux publiés par le RECR et le groupe des politiques de migration ont contribué dans une large mesure à sensibiliser les populations en Europe sur les questions relatives à la lutte contre la discrimination. EQUINET a joué un rôle clé dans le soutien de la mise en œuvre uniforme du droit de l'UE en matière de lutte contre la discrimination en encourageant la coopération et l'échange d'informations entre les organismes européens de promotion de l'égalité.

1.5 La portée de la politique d'égalité et de lutte contre la discrimination de l'Union européenne

Nous avons souligné, dans les chapitres précédents, que la discrimination, le chômage et les infrastructures obsolètes sont des problèmes fortement liés les uns aux autres, qui s'aggravent mutuellement et influencent de manière négative la vie des citoyens européens. Par conséquent, une intervention publique s'attaquant de manière fragmentaire à chacun de ces problèmes serait inappropriée.

C'est pourquoi l'Union européenne a relevé ces défis en adoptant une approche intégrée par le biais de ses différents instruments politiques et économiques. Bien que

⁵² Charte sociale européenne (STCE n°035).

⁵³ La charte sociale européenne garantit différents droits, tels que le droit à l'éducation primaire et secondaire gratuite, le droit à la protection sociale, le droit à l'emploi, le droit au logement, etc. La procédure de plainte collective peut être engagée uniquement contre les pays ayant ratifié le protocole additionnel à la charte sociale européenne, qui prévoit un système de plainte collective (série n°158 des traités du Conseil de l'Europe). Pour le moment, seuls douze pays ont signé ce protocole. Une analyse détaillée de la charte est fournie par: Swiatkowski, Andrzej [2007]: Charter of Social Rights of the Council of Europe (Kluwer Law International); ou sur le site web <http://www.humanrights.coe.int/cseweb/GB/index.htm>.

⁵⁴ Une analyse complète est fournie par: Weller, Marc ed. [2005]: The Rights of Minorities: A Commentary on the European Framework Convention for the Protection of National Minorities (Oxford, Oxford University Press), p. 752.

⁵⁵ Pour en savoir plus, consulter les sites web suivants: <http://www.equineteurope.org/>; <http://www.enar-eu.org/>; <http://www.migpolgroup.com/>

la politique socioéconomique incombe essentiellement aux États membres, la Communauté peut influencer les politiques nationales dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi⁵⁶ et promouvoir l'égalité au niveau local par diverses incitations économiques et politiques.

Il a également été souligné que l'objectif d'éradication de la discrimination et de la promotion de l'égalité des droits et des chances est double. D'une part, la discrimination et l'exclusion sociale vont à l'encontre des valeurs et des droits ancrés dans l'acquis communautaire. D'autre part, la réalisation des objectifs en matière d'emploi, tels que définis dans la stratégie de Lisbonne, dépend de l'intégration des communautés confrontées à l'exclusion sociale ou à une discrimination systématique. L'élimination de la discrimination et l'usage des avantages de la diversité sont des éléments clés du processus de création d'une économie et d'une société européennes plus compétitives.

Étant les principales garantes de la mise en œuvre du droit en matière de lutte contre la discrimination, les autorités au niveaux local et régional ont un rôle important à jouer en ce qui concerne l'application des directives dans la vie des citoyens européens. Par conséquent, il est essentiel que ces autorités usent de leur pouvoir au plus haut niveau possible pour lutter contre la discrimination dans le cadre de leurs actions.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les autorités locales et régionales dans les États membres sont bien placées pour prendre des mesures contre les pratiques discriminatoires. Les gouvernements nationaux sont donc vivement encouragés à dissocier leurs politiques respectives en matière de lutte contre la discrimination de manière à ce que les acteurs sous-nationaux puissent faire entendre leur voix et être en mesure de jouer un rôle actif dans la formulation de politiques nationales et sous-nationales en matière de lutte contre la discrimination.

Par ailleurs, l'efficacité de la mise en œuvre des directives relatives à l'égalité dépend fortement de la capacité institutionnelle et financière des autorités locales. Par conséquent, il est capital que la décentralisation des compétences du niveau central au niveau sous-national soit associée à l'allocation de ressources financières suffisantes.

⁵⁶ Pour obtenir une analyse de la méthode ouverte de coordination (MOC), voir notamment: Overdeest, Christine [2002]: *The Open Method of Coordination, New Governance & Learning: Towards a Research Agenda* (document de travail sur le projet de nouvelle gouvernance, Université du Wisconsin).

2. Mise en œuvre des directives relatives à l'égalité de traitement dans les 27 États membres de l'Union européenne

2.1 Autriche

Selon la Constitution autrichienne, les pouvoirs de l'État sont partagés entre le Bund (fédération) et les länder (États fédérés ou provinces).⁵⁷ La répartition des pouvoirs dans les domaines directement concernés par les directives de l'UE peut être présentée de la manière suivante: hormis quelques exceptions, le droit du travail relève des compétences de la fédération⁵⁸; la législation relative aux fonctionnaires des neuf provinces et des autorités locales (emploi public régional) relève exclusivement des compétences des länder.⁵⁹ Les pouvoirs législatifs concernant le travail indépendant, l'éducation, la formation et les travailleurs (employeurs) sont partagés par les États fédérés et la fédération.⁶⁰

L'Autriche a achevé la transposition des directives relatives à la non-discrimination en 2006. Le cadre juridique fédéral se compose d'une législation générale relative à l'égalité de traitement, d'une législation spécifique relative aux personnes handicapées et d'une loi instaurant des organismes de promotion de l'égalité.⁶¹

En ce qui concerne la législation au niveau des länder, ces derniers avaient tous édicté – dans leurs sphères de compétences – la législation mettant en œuvre les directives dès mai 2006.⁶² Ces lois prévoient l'interdiction de la discrimination concernant la sécurité sociale, les avantages sociaux, la santé, l'éducation, ainsi que l'accès aux biens et services et leur fourniture, y compris en matière de logement.

Il convient de noter qu'en ce qui concerne des détails importants de la législation, tels que les motifs protégés ou la victimisation, les lois au niveau des provinces regroupent une variété de solutions différentes, qui, pour nombre d'entre elles, vont au-delà des exigences minimales des directives.⁶³

La législation autrichienne permet des mesures positives basées sur tous les motifs protégés. Ainsi, des mesures positives peuvent notamment être adoptées concernant les minorités nationales reconnues, les personnes handicapées et les femmes.

⁵⁷ Schindlauer, Dieter [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national autrichien, situation au 8 janvier 2007. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/arep07_en.pdf (02/10/2007), p. 2.

⁵⁸ Article 10, paragraphe 1 (11) du droit constitutionnel fédéral [Bundesverfassungsgesetz], BVG.

⁵⁹ Article 21 BVG.

⁶⁰ Article 10 – 15 BVG.

⁶¹ Achaleke, Beatrice – Inou, Simon [2006]: Racism in Austria (rapport alternatif du RECR), p. 3, à l'adresse http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/national/Austria_2006.pdf.

⁶² Le dernier texte législatif à avoir été édicté est la loi sur l'égalité de traitement du land de Salzbourg (journal officiel de la province n°31/2006), entrée en vigueur le 1^{er} mai 2006.

⁶³ Achaleke, Beatrice – Inou, Simon op. cit., p. 23.

Concernant les accords institutionnels, quatre organismes de promotion de l'égalité ont été créés au niveau fédéral et des organismes spécialisés distincts existent dans chacun des länder. La loi sur la Commission de l'égalité de traitement et l'office national pour l'égalité de traitement, adoptée en 2005, a instauré deux organes dans ce domaine.⁶⁴ Afin de satisfaire à l'exigence définie à l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale, l'Autriche a étendu les fonctions de la Commission de l'égalité de traitement et du médiateur pour l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi, afin de couvrir tous les motifs mentionnés dans les directives, à l'exception des handicaps. Pour les personnes atteintes d'un handicap, il s'agit d'un médiateur distinct.

Tous les länder ont créé des organismes spéciaux, qui sont tous en conformité avec les exigences fixées par la directive relative à l'égalité raciale. Dans certains länder (Carinthie), il existe un seul organisme spécialisé, alors que d'autres, tels que la Styrie, en comptent plusieurs. Leur mission consiste principalement à apporter des conseils individuels sur leur territoire.⁶⁵

2.2 Belgique

La mise en œuvre des directives de l'UE est une question très sensible et faisant l'objet de nombreux débats en Belgique. Cela s'explique surtout par la complexité de la répartition des pouvoirs entre les différentes unités territoriales: l'État fédéral, les régions et les communautés. Alors que le pouvoir central est chargé de traiter les questions importantes pour l'ensemble du pays (défense ou affaires étrangères, par exemple), les communautés disposent d'une large autonomie en ce qui concerne les questions relatives à la culture et aux personnes, telles que les soins de santé, la politique sociale, la culture, l'éducation et l'usage de la langue. Les entités régionales sont compétentes pour traiter les questions relatives au territoire, telles que l'économie, l'agriculture, l'environnement et l'infrastructure.⁶⁶

En ce qui concerne les domaines réglementés par les directives, certains relèvent du pouvoir fédéral (criminalisation des pratiques discriminatoires, par exemple); d'autres, des communautés (éducation, par exemple) ou des régions. Le gouvernement fédéral et les régions/communautés ont des responsabilités partagées dans certains des domaines couverts par les directives (discrimination sur le lieu de travail, par exemple).

Au niveau fédéral, à la suite de l'adoption de la loi fédérale le 10 mai 2007, les dispositions des directives de l'UE ont été intégralement transposées dans la législation belge. En ce qui concerne les motifs de discrimination interdits, la législation belge va

⁶⁴ Loi sur la Commission de l'égalité de traitement et l'office national pour l'égalité de traitement – (Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBl. I n°66/2004), journal officiel fédéral I n°66/2004, dernière modification apportée par la BGBl. I n°82/2005.

⁶⁵ Achaleke, Beatrice – Inou, Simon op.cit, p. 43-44.

⁶⁶ Jacobs, Dirk ed. [1999]: Politiques multiculturelles et modes de citoyenneté en Belgique: cas d'Anvers, de Liège et de Bruxelles (Série: Politiques multiculturelles et modes de citoyenneté dans les villes européennes, MOST –UNESCO, Université Libre de Bruxelles).

au-delà des prescriptions de l'UE et prévoit ainsi l'interdiction de la discrimination sur la base de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de la croyance religieuse ou philosophique, des opinions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, du handicap, des caractéristiques physiques, des caractéristiques génétiques et de l'origine sociale.

Concernant les organismes de promotion de l'égalité, un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été créé au niveau fédéral en 1993. Il est chargé de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination aux niveaux local, régional et national.⁶⁷ Le centre fournit une assistance juridique aux victimes de discrimination et surveille la mise en œuvre des lois nationales sur l'égalité ou la formation. En outre, il organise des campagnes d'information pour sensibiliser la population aux questions liées à la lutte contre la discrimination et publie des rapports et des études reconnus sur les thèmes liés à l'égalité.⁶⁸

Au niveau intermédiaire, les communautés germanophone et française, ainsi que la communauté/région flamande, ont adopté différents décrets pour se conformer aux dispositions de la directive relative à l'égalité de l'emploi.⁶⁹

Il convient de mentionner l'ordonnance adoptée par la région de Bruxelles-Capitale le 26 juin 2003, selon laquelle les intermédiaires publics et privés du marché du travail sont obligés de respecter une exigence générale de non-discrimination.⁷⁰ En région wallonne, ainsi qu'en région de Bruxelles-Capitale, la législation a été adoptée pour garantir l'accès aux bâtiments aux personnes à mobilité réduite.⁷¹

2.3 Bulgarie

Conformément aux dispositions de la directive relative à l'égalité raciale, un organisme de promotion de l'égalité, baptisé Commission pour la protection contre la discrimination, a été créé en 2005. La Commission agit comme un organisme public indépendant et est habilitée à rendre des décisions obligatoires pour la prévention et l'éradication de la discrimination. Elle a en outre initié la création de bureaux régionaux pour s'assurer que les procédures de lutte contre la discrimination sont accessibles à autant de personnes que possible.⁷²

⁶⁷ Loi du 15 février 1993 instaurant le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, telle qu'amendée par la loi du 10 mai 2007.

⁶⁸ Pour en savoir plus, consulter le site web <http://www.diversiteit.be>.

⁶⁹ Communauté germanophone: décret du 17 mai 2004 sur la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail; communauté française: décret du 19 mai 2004 sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement; communauté flamande: décret du 8 mai 2002 sur la participation proportionnée sur le marché de l'emploi.

⁷⁰ De Schutter, Olivier [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination (directives 2000/43/CE et 2000/78/CE), Rapport national belge, 10. p.

⁷¹ Région wallonne: code de planification territoriale et urbaine adopté en 1984 et modifié par le décret du gouvernement wallon du 25 janvier 2001; Région de Bruxelles-Capitale: réglementation régionale sur l'urbanisme approuvée par le décret du gouvernement de la région de Bruxelles-Capitale du 11 avril 2003.

⁷² Ovcharov, Svilen [2006]: op. cit., 29. p.

Une autre agence, baptisée Conseil national de coopération sur les questions ethniques et démographiques, sert d'organisme consultatif au Conseil des ministres. Elle conseille le Conseil des ministres pour garantir la prise en considération du principe d'égalité dans les politiques de l'État relatives aux questions ethniques et démographiques.⁷³

Des mesures positives ont également été prises par les autorités bulgares en vue de s'attaquer au problème de la discrimination et de promouvoir l'égalité. Par exemple, un programme spécifique est consacré à l'intégration de la communauté des Roms vivant en Bulgarie.⁷⁴ Ce programme vise à instaurer un cadre pour les initiatives locales dans le domaine de la lutte contre la discrimination afin de garantir la pleine intégration des Roms à la société bulgare.

Une feuille de route pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été adoptée par le ministre de l'emploi et de la politique sociale. Le plan d'action s'efforce de garantir que l'intégration de la dimension d'égalité des sexes est prise en compte dans toutes les politiques publiques aux niveaux national et sous-national.⁷⁵

2.4 Chypre

Suite à l'adhésion de Chypre à l'Union européenne, la législation existante en matière de lutte contre la discrimination a été amendée afin de garantir la conformité du pays aux directives relatives à l'égalité. Les lois nouvellement adoptées suivent, dans la plupart des cas, le libellé de la législation de la Communauté.⁷⁶

Les motifs de discrimination interdits par la loi rejoignent l'acquis européen et comprennent l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle.

L'action positive est autorisée dans le cadre de la législation chypriote. En s'appuyant sur la loi sur l'égalité, le gouvernement chypriote a défini plusieurs programmes et stratégies, tels que le projet d'intégration de la dimension d'égalité des sexes afin de garantir l'égalité substantielle des groupes défavorisés.⁷⁷

Depuis l'entrée en vigueur de la législation sur l'égalité, le médiateur – qui sert d'organisme de promotion de l'égalité à Chypre – peut enquêter sur les discriminations reposant sur tous les motifs prévus par la loi relative à la lutte contre la discrimination. Le médiateur est également chargé de promouvoir l'égalité concernant la jouissance des droits et des libertés fondamentales et peut prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le respect de la législation nationale en matière de lutte contre la discrimination.

⁷³ Décret du Conseil des ministres n°333 du 10 décembre 2004.

⁷⁴ Programme national pour l'amélioration des conditions de vie des Roms en République de Bulgarie pour la période 2005-2015.

⁷⁵ Texte accessible en bulgare sur le site web www.mlsp.government.bg.

⁷⁶ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud, Hongrie.

⁷⁷ Holtmaat, Rikki [2007]: Des catalyseurs pour le changement? - Les organismes de promotion de l'égalité de traitement aux termes de la directive 2000/43/CE (Commission européenne) http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/06catalyst_fr.pdf (01/09/2007).

Il rédige en outre des codes de pratiques et mène des enquêtes statistiques ou sociales concernant les questions relevant de sa compétence.

Dans le cadre de la législation chypriote, les syndicats et le gouvernement doivent veiller à ce que les contrats de travail et les conventions collectives respectent les dispositions nationales et européennes en matière de lutte contre la discrimination.

Pour garantir l'application de la législation nationale, un comité pour l'égalité a été établi et des "inspecteurs de l'égalité" ont été nommés. Le comité est l'organe consultatif du ministère de l'emploi et de l'assurance sociale tandis que les inspecteurs garantissent la mise en œuvre de la législation sur le marché du travail.⁷⁸

En ce qui concerne les autorités sous-nationales, elles n'ont pas de pouvoirs réglementaires dans ce domaine et sont uniquement chargées de veiller à la bonne mise en œuvre de la législation relative à la lutte contre la discrimination.

2.5 République tchèque

En République tchèque, les dispositions des directives relatives à l'égalité ont été transposées dans une variété d'instruments législatifs. Une clause générale de lutte contre la discrimination figure dans la charte des droits fondamentaux et des libertés fondamentales, qui, dans le cadre du système juridique tchèque, est hiérarchiquement supérieure au droit commun. La charte définit un principe général de lutte contre la discrimination qui s'applique à l'ensemble des droits fondamentaux et des libertés fondamentales. L'article 3 de cette charte contient une liste non exhaustive de motifs protégés, tels que le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale ou ethnique, la fortune, la naissance ou toute autre situation. Toutefois, elle n'interdit pas expressément la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'âge et le handicap. Dans le cadre de la jurisprudence des tribunaux nationaux, les motifs qui ne sont pas explicitement inclus dans la liste ci-dessus sont cependant couverts par la catégorie "autre situation".⁷⁹

Des clauses similaires se trouvent dans divers textes juridiques, tels que la loi régissant l'emploi et les relations de travail.⁸⁰

Outre l'interdiction de la discrimination fondée sur divers motifs, la législation tchèque prévoit également des mesures positives. Par exemple, la loi sur l'emploi⁸¹ envisage la promotion de l'égalité entre les groupes de personnes défavorisées sur le marché de l'emploi. La loi permet au ministère de l'emploi et des affaires sociales d'adopter de telles mesures.

⁷⁸ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

⁷⁹ Boucková, Pavla [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national tchèque, situation au 8 janvier 2007, p. 2. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/csrep07_en.pdf.

⁸⁰ Code du travail, loi sur l'emploi, loi sur le service des membres des services de sécurité.

⁸¹ Loi sur l'emploi, section 2, paragraphe 1 j) et k).

Dans le cadre de la législation nationale tchèque, des mesures positives peuvent également être prises pour les personnes atteintes d'un handicap. Conformément à cet objectif, l'État contribue aux aménagements nécessaires pour les personnes handicapées en versant des indemnités aux employeurs ayant embauché un nombre significatif de personnes relevant de cette catégorie.⁸²

Actuellement, il n'y a pas d'organisme distinct de promotion de l'égalité en République tchèque. Le projet de loi de lutte contre la discrimination confère ce pouvoir au Défenseur public des droits (médiateur), comme le requiert la directive relative à l'égalité raciale.

Étant donné que les autorités locales et régionales n'ont pas de pouvoir législatif, leur rôle en matière de lutte contre la discrimination reste limité. Cependant, les autorités sous-nationales sont de plus en plus confrontées au problème de l'intégration des immigrants. Les autorités locales et régionales s'efforcent donc de répondre à ce problème en coopérant les unes avec les autres et en instaurant des programmes communs dans le domaine de la politique d'immigration.

2.6 Danemark

Au Danemark, de nombreux textes législatifs existaient déjà avant l'harmonisation du droit en matière de lutte contre la discrimination au niveau européen. Suite à l'adoption des directives relatives à l'égalité de traitement, le droit national danois a été amendé conformément aux normes européennes.⁸³

Dans le cadre du système juridique danois, l'interdiction de la discrimination et la promotion de l'égalité sont davantage traitées de manière sectorielle que systématique. Un texte distinct, la loi relative au marché du travail, régit la discrimination sur le lieu de travail. Afin de satisfaire aux exigences des directives relatives à l'égalité de traitement, le champ d'application matériel de cette loi a été étendu en interdisant la discrimination fondée sur l'âge, les convictions ou un handicap. Les questions de discrimination ethnique et raciale qui ne sont pas directement liées à l'emploi sont couvertes par la loi sur l'égalité de traitement ethnique.⁸⁴

La promotion de l'égalité des sexes est couverte par plusieurs textes législatifs qui devraient être amendés prochainement pour les harmoniser avec la directive de refonte.⁸⁵

En ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité, l'Institut danois pour les droits de l'homme a été créé en 1987. Conformément à la directive relative à l'égalité raciale, le Parlement danois a mis en place un comité⁸⁶ chargé d'examiner les plaintes

⁸² Boucková, Pavla op. cit., p. 12.

⁸³ Hansen, Niels-Erik [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Danemark.

⁸⁴ Loi n°374 (2003). Loi sur l'interdiction de l'inégalité de traitement fondée sur la race et l'origine ethnique (dénommée loi sur l'égalité de traitement ethnique).

⁸⁵ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

⁸⁶ Comité des plaintes danois pour l'égalité de traitement ethnique.

individuelles en matière de discrimination. Il convient de noter que le comité est habilité à traiter les cas de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique uniquement. L'Institut danois pour les droits de l'homme peut toutefois examiner d'autres motifs de discrimination en réalisant des enquêtes ou en émettant des avis.

Un organisme distinct, le comité pour l'égalité des sexes, a été créé dans le but de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Il traite les plaintes sur la discrimination fondée sur le sexe et apporte des conseils aux citoyens, ainsi qu'aux entreprises publiques et privées, concernant les questions de discrimination. L'activité du comité pour l'égalité des sexes couvre la discrimination tant sur le lieu de travail qu'à l'extérieur.⁸⁷

De manière générale, les actions positives ne sont pas autorisées dans le cadre de la loi danoise. Certaines dispositions nationales permettent cependant des traitements différenciés dans le but d'obtenir une égalité substantielle entre différents groupes de personnes.⁸⁸

En ce qui concerne les acteurs locaux ou régionaux, leur rôle consiste à mettre en œuvre les règles nationales au niveau sous-national. Par ailleurs, aucune obligation juridique ne les contraint explicitement à promouvoir l'égalité des chances.⁸⁹ Selon l'Institut danois pour les droits de l'homme, pour garantir l'efficacité de la politique de lutte contre la discrimination, il serait préférable d'accroître le pouvoir des autorités locales et régionales.

2.7 Estonie

Avant son adhésion à l'Union européenne, l'Estonie n'avait pas de législation détaillée en matière de lutte contre la discrimination. Ces dernières années ont apporté un certain nombre de changements positifs à cet égard.

En dehors des dispositions générales relatives à la lutte contre la discrimination contenues dans la Constitution estonienne⁹⁰, ou des dispositions du code pénal, la législation estonienne en matière de lutte contre la discrimination est désormais constituée de trois actes juridiques.⁹¹ Adoptée en avril 2004, la loi sur l'égalité des sexes interdit la discrimination fondée sur le sexe dans toutes les sphères de la vie publique. La loi sur les contrats de travail interdit les inégalités de traitement dans les

⁸⁷ Pour en savoir plus sur son activité, consulter le site web du comité pour l'égalité des sexes à l'adresse <http://www.ligenaevn.dk/English.asp>.

⁸⁸ Source: Institut danois pour les droits de l'homme.

⁸⁹ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

⁹⁰ L'article 12 de la Constitution prévoit l'interdiction explicite de la discrimination: "Tous les hommes sont égaux devant la loi. Nul ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son appartenance ethnique, de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa langue, de ses origines, de ses convictions religieuses, politiques ou autres, de son statut patrimonial ou social ou d'autres critères. L'incitation à la haine, la violence ou la discrimination ethnique, raciale, religieuse ou politique est interdite et punie par la loi. La loi interdit et punit également l'incitation à la haine, la violence ou la discrimination entre différentes couches sociales".

⁹¹ Poleshchuk, Vadim [2007]: Rapport estonien sur les mesures de lutte contre la discrimination – Note de synthèse.

relations de travail pour des motifs fondés sur le sexe, l'origine raciale, l'âge, l'origine ethnique, le niveau de maîtrise de la langue, un handicap ou l'orientation sexuelle.

La loi sur l'égalité de traitement, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, est venue compléter la loi existante sur l'égalité en transposant intégralement la législation européenne. Conformément aux directives relatives à l'égalité, la loi proscrit la discrimination indirecte et directe; cette dernière incluant également la notion de harcèlement.⁹²

En Estonie, les mesures positives sont autorisées notamment pour les personnes atteintes d'un handicap, mais elles peuvent également reposer sur des motifs liés au sexe, à la situation familiale ou à la religion.

Il convient de noter qu'au cours de ces dernières années l'Estonie a pris conscience de la nécessité de résoudre les problèmes des groupes sociaux vulnérables.⁹³ Le programme gouvernemental "Intégration à la société estonienne 2000-2007" a été le premier dispositif complet utilisé pour gérer l'intégration de la minorité russe.⁹⁴

Conformément aux exigences de la directive relative à l'égalité raciale, le Chancelier de justice (médiateur) a été désigné comme organisme de promotion de l'égalité dans le pays en janvier 2004. Son rôle consiste à veiller au respect des droits constitutionnels et des libertés par les agences de l'État, à contrôler la conformité des actes juridiques avec la Constitution et les lois et à examiner les affaires de discrimination.⁹⁵ Toutefois, selon l'organisme estonien chargé de la promotion de l'égalité, le manque de ressources financières suffisantes freine la mise en œuvre de la législation en matière de lutte contre la discrimination.

La loi sur l'égalité de traitement envisage la création d'un second organisme, celui du Commissariat pour l'égalité de traitement. Ce dernier sera chargé de fournir une assistance aux individus et devrait publier des rapports sur les questions liées à la discrimination.

Selon le ministère estonien de la justice, les politiques de non-discrimination et les stratégies d'égalité sont définies exclusivement au niveau national. Par conséquent, les autorités locales et régionales assurent simplement la mise en œuvre des instruments nationaux. Toutefois, en raison des disparités territoriales importantes concernant la composition ethnique du pays, il serait vivement souhaitable de dissocier les politiques nationales en matière d'égalité. Comme le souligne justement le rapport de l'Institut pour une société ouverte dans ses recommandations générales, l'Estonie doit "promouvoir des projets d'intégration au niveau local pour stimuler l'élaboration de

⁹² Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

⁹³ Poleshchuk, Vadim, op.cit, Note de synthèse.

⁹⁴ Institut pour une société ouverte [2002]: Protection des minorités en Estonie, évaluation du programme Intégration à la société estonienne 2000-2007.

http://www.eumap.org/reports/2002/minority/international/sections/estonia/2002_m_estonia.pdf.

⁹⁵ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

sous-programmes régionaux et municipaux afin d'aider les groupes minoritaires à trouver leur place dans la société au niveau local et de la communauté".⁹⁶

2.8 Finlande

En Finlande, la Constitution, la loi de non-discrimination⁹⁷ et le code pénal forment le cadre juridique général concernant la lutte contre la discrimination.⁹⁸ Adoptée en 2004, la loi de non-discrimination a transposé dans une large mesure les directives de l'Union européenne dans la législation nationale. Dans la plupart des cas, elle suit les dispositions des directives européennes bien qu'à certains égards elle aille au-delà des exigences minimales qui y sont énoncées.⁹⁹

La répartition des pouvoirs internes a entraîné une série de difficultés concernant la mise en œuvre des directives relatives à l'égalité. Étant donné que les îles autonomes d'Åland ont des pouvoirs législatifs exclusifs sur leurs territoires dans un certain nombre de domaines couverts par les directives (soins de santé, action sociale, éducation ou emploi), la législation nationale n'a pu être appliquée qu'en partie dans ces îles. En l'absence de législation appropriée adoptée par les autorités des îles Åland en matière de lutte contre la discrimination, la Cour européenne de justice a estimé, dans ses décisions rendues en février 2005, que la Finlande n'était pas parvenue à transposer les directives relatives à l'égalité concernant les îles Åland.¹⁰⁰

En ce qui concerne les actions positives, la loi de non-discrimination¹⁰¹ n'interdit pas l'adoption de mesures spécifiques visant à atteindre une réelle égalité. Mais si des actions positives sont adoptées, celles-ci doivent être proportionnelles à l'objectif poursuivi.¹⁰²

Concernant la situation des minorités sexuelles, la Finlande a connu un changement considérable suite à l'adoption de la loi sur les partenariats enregistrés en 2001. Depuis lors, les couples de même sexe qui sont enregistrés bénéficient d'un statut similaire à celui des couples mariés.

⁹⁶ Institut pour une société ouverte, op. cit., p. 244.

⁹⁷ Yhdenvertaisuuslaki (21/2004).

⁹⁸ Rikoslaki (391/1889) Article 11:9, 47:3.

⁹⁹ Makkonen, Timo [2007]: Rapport finlandais sur les mesures de lutte contre la discrimination – Note de synthèse.

¹⁰⁰ Commission contre Finlande, affaire C-327/04 [2005] JO J 93/3; suite à la décision de la Cour européenne de justice, l'archipel d'Åland a adopté sa propre législation sur l'égalité de traitement, qui est entrée en vigueur en décembre 2005.

¹⁰¹ Section 7(2).

¹⁰² Makkonen, op. cit., p. 40.

En ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité, l'Office du médiateur pour les minorités a été fondé en 2001 afin de promouvoir l'égalité de traitement indépendamment de l'origine ethnique. Le médiateur intervient en prodiguant des conseils aux victimes de discrimination et en publiant des comptes rendus et des avis sur les questions relatives à la discrimination.¹⁰³ Quel que soit le motif de la discrimination subie, une victime de discrimination peut également porter plainte auprès du médiateur parlementaire ou du Chancelier de la justice si la discrimination s'est produite dans l'exercice de pouvoirs publics.¹⁰⁴

En ce qui concerne les ALR, la loi de 2004 sur l'égalité oblige les autorités sous-nationales finlandaises à intégrer le principe d'égalité à leurs politiques respectives. Les organes publics doivent également élaborer un plan sur l'intégration de la dimension d'égalité des sexes, ainsi que sur les questions relatives à l'origine raciale et ethnique.

2.9 France

En ce qui concerne la mise en œuvre des directives relatives à l'égalité de traitement, le législateur a opté pour la modification du cadre législatif existant au lieu de réglementer la promotion de l'égalité dans le cadre d'un seul et même texte. La transposition des standards européens en matière de lutte contre la discrimination a concerné essentiellement le code du travail, le code pénal et la législation administrative.¹⁰⁵

La directive 2000/43 a été transposée par le biais de trois lois. D'une part, le code pénal français a été aligné sur la directive relative à l'égalité de traitement en 2001.¹⁰⁶ D'autre part, la loi de modernisation sociale a instauré des mesures de lutte contre la discrimination dans les domaines du logement et de l'emploi.¹⁰⁷ Enfin, une loi spéciale a instauré l'établissement de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).¹⁰⁸ Une loi votée en 2005 conformément à la directive relative à l'égalité de l'emploi a sensiblement modifié la protection conférée aux personnes atteintes d'un handicap.¹⁰⁹

Dans le système juridique français, les dispositions générales en matière de lutte contre la discrimination sont transversales, ce qui signifie qu'elles couvrent non seulement les motifs protégés par la législation de l'Union européenne, mais également les bases réglementées par la législation nationale, telles que l'apparence physique, le patronyme,

¹⁰³ Pour en savoir plus sur les activités du médiateur, consulter le site <http://www.vahemmistovaltuutettu.fi/intermin/vvt/home.nsf/pages/index3>.

¹⁰⁴ Makkonen, op. cit., p. 44.

¹⁰⁵ Bell, Mark – Chopin, Isabelle – Palmer, Fiona: Développement d'une législation contre les discriminations en Europe: une comparaison entre les 25 États membres de l'UE, novembre 2006, p. 13.

¹⁰⁶ Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

¹⁰⁷ Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

¹⁰⁸ Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

¹⁰⁹ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

les coutumes, l'état de santé, les opinions politiques, les activités syndicales et mutualistes, la situation de famille et les caractéristiques génétiques.¹¹⁰

En ce qui concerne les actions positives, celles-ci peuvent s'appuyer sur des motifs de distinction "neutres" ou "généraux", tels que le sexe, un handicap ou une condition socioéconomique, mais non sur l'origine raciale ou ethnique.¹¹¹

Concernant les organismes de promotion de l'égalité, la France a décidé de créer un organisme chargé d'examiner les plaintes portant sur tous les motifs de discrimination. Ainsi, l'Autorité de lutte contre la discrimination a été mise en place en juin 2005. Outre l'examen des affaires de discrimination, cette autorité peut faire des recommandations sur les questions relatives à la promotion de l'égalité ou la lutte contre la discrimination et peut également réaliser des enquêtes ou des études.

Les politiques de lutte contre la discrimination sont élaborées et mises en œuvre principalement par le ministère des affaires sociales et de l'emploi. Les autorités sous-nationales ont également un rôle important à jouer dans la lutte contre la discrimination, en ce qui concerne notamment les politiques relatives à l'intégration des Roms.¹¹² Enfin, les politiques urbaines revêtent une importance particulière concernant l'intégration des immigrants.

2.10 Allemagne

L'Allemagne comprend 16 États (appelés länder) et le pouvoir législatif est partagé entre la fédération et les länder eux-mêmes. Les länder disposent de vastes pouvoirs législatifs dans un certain nombre de domaines couverts par les directives relatives à l'égalité de traitement, tels que l'éducation, la culture et certains aspects de la loi régissant l'emploi des fonctionnaires. En outre, les autorités locales ont également un rôle crucial à jouer en ce qui concerne notamment l'éducation ou l'intégration des immigrants. Par conséquent, l'application des standards européens en matière de lutte contre la discrimination dépend en grande partie des autorités sous-nationales.

En Allemagne, la Loi fondamentale (Grundgesetz) et les constitutions des différents länder contiennent des clauses distinctes relatives à l'égalité de traitement. Même si ces dispositions diffèrent légèrement les unes des autres, l'interprétation uniforme de la Loi fondamentale est garantie par la suprématie de la Constitution fédérale.¹¹³ Cette dernière contient une clause non exhaustive de non-discrimination qui interdit le traitement différencié fondé sur le sexe, l'ascendance, la race, la langue, le pays d'origine et l'origine, la foi, la religion, les opinions politiques et le handicap.

¹¹⁰ Latraverse, Sophie [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Note de synthèse, p. 3.

¹¹¹ Latraverse, Sophie [2007]: Rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/frrep07_en.pdf.

¹¹² Latraverse, Sophie, Note de synthèse, p. 1.

¹¹³ Mahlmann, Matthias [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national allemand, p. 8.

Après plusieurs années d'intenses discussions sur la réforme de la législation en matière de lutte contre la discrimination, la loi générale sur l'égalité de traitement a finalement été adoptée par le Bundestag en 2006.¹¹⁴ Cette loi régit l'égalité de traitement de manière complète en couvrant le droit du travail, le droit des contrats et le droit public.¹¹⁵

Outre le fait d'interdire la discrimination fondée sur un large éventail de motifs, la législation allemande autorise également les actions positives à condition que les mesures positives prises soient proportionnelles à l'objectif poursuivi et visent à empêcher ou à compenser des désavantages existants.¹¹⁶

En ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité, l'Office fédéral de lutte contre la discrimination a été créé en 2006. Il agit de manière indépendante dans l'exécution de ses tâches, étant uniquement soumis à la loi. Ses principales activités consistent à fournir des informations sur les recours et les actions juridiques possibles dans les affaires de discrimination, en s'efforçant d'intervenir pour que des conseils soient apportés par une autre autorité. L'Office intervient également en qualité de conciliateur entre les individus dans les affaires de discrimination et publie des études théoriques sur le sujet.¹¹⁷

2.11 Grèce

En 2005, le Parlement grec a voté la loi sur la lutte contre la discrimination¹¹⁸, qui transpose intégralement les deux directives de l'UE. Cette loi garantit une protection contre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique, les croyances religieuses ou autres convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Conformément au champ d'application matériel des directives, la loi couvre les questions relatives à l'accès à l'emploi et au travail, à la formation professionnelle, à la protection sociale (dont la sécurité sociale et les soins de santé), à l'éducation, ainsi qu'à l'accès aux biens et aux services.¹¹⁹

L'adoption de mesures positives de promotion de l'égalité est une obligation imposée à l'État, en vertu de la Constitution grecque¹²⁰, qui prévoit l'application du principe d'égalité proportionnelle.¹²¹ Par conséquent, l'adoption ou le maintien de mesures spéciales visant à empêcher ou à compenser les désavantages liés à l'origine raciale ou ethnique, aux convictions religieuses ou autres, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle ne sera pas considéré comme de la discrimination.¹²² En ce qui concerne les

¹¹⁴ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

¹¹⁵ Mahlmann, Matthias, op. cit., p.3.

¹¹⁶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Section 5.

¹¹⁷ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

¹¹⁸ Loi sur la lutte contre la discrimination 3304/2005.

¹¹⁹ Ktistakis, Yannis [2007]: Rapport grec sur les mesures de lutte contre la discrimination – Note de synthèse
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/elsum07_en.pdf.

¹²⁰ Article 116.2 de la Constitution révisée.

¹²¹ Article 21, sections 2, 3.

¹²² Ktistakis, Yannis op. cit., p. 41.

personnes atteintes d'un handicap, les mesures visant la création ou le maintien de dispositions légales sur la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail ou encore la promotion de l'intégration de ces personnes au marché de l'emploi ne constituent pas une discrimination.¹²³

La loi de non-discrimination charge trois organismes spécialisés de promouvoir le principe d'égalité de traitement. Le médiateur est une autorité indépendante chargée de la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement indépendamment de l'origine raciale ou ethnique, des croyances religieuses ou autres convictions, de l'âge, d'un handicap ou de l'orientation sexuelle dans les services publics. Il/elle enquête sur les plaintes déposées, réalise des études indépendantes, publie des rapports indépendants et émet des recommandations en matière de discrimination.¹²⁴

Le comité pour l'égalité de traitement est supervisé par le ministre de la justice. Sa compétence régit tous les domaines, à l'exception du secteur public, mais ne couvre pas l'emploi et le travail. Il examine les plaintes et tente de concilier les parties en litige. Il peut aussi mener des études indépendantes, publier des rapports indépendants et émettre des recommandations relatives à la discrimination. Cependant, le comité n'est pas habilité à infliger des sanctions, quelles qu'elles soient.¹²⁵

L'inspection du travail est un organisme gouvernemental qui agit uniquement dans le secteur privé et dans le domaine de l'emploi et du travail. L'Inspection agit en qualité de conciliateur entre l'employeur et le travailleur et peut également imposer des amendes en cas de constatation d'une violation du principe de l'égalité de traitement. Elle peut aussi mener des études indépendantes, publier des rapports indépendants et émettre des recommandations relatives à la discrimination.¹²⁶

Concernant les projets locaux, un service consultatif a été créé dans la municipalité de Perama pour venir en aide aux individus victimes de discrimination ou d'exclusion sociale. La municipalité d'Agia Varvara a fondé un centre de services qui vise principalement les groupes socialement vulnérables menacés par le chômage. Ce centre tente de mettre en contact les entreprises locales et les chômeurs.¹²⁷

2.12 Hongrie

La Constitution hongroise établit le principe d'égalité et de non-discrimination et énonce que toute violation à ce principe est passible de sanctions sévères.¹²⁸ Jusqu'en 2003, plusieurs clauses de non-discrimination ont été disséminées dans la législation hongroise. Mais le législateur a décidé, cette même année, de transposer les exigences

¹²³ Article 6, 12.

¹²⁴ Ktistakis, Yannis op. cit., p. 53.

¹²⁵ Ktistakis, Yannis op. cit., p. 52.

¹²⁶ Ibidem.

¹²⁷ Baldwin-Edwards, Martin [2004]: National Analytical Study on Racist Violence and Crime; RAXEN National Focal Point for Greece (Antigone – Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes), p. 36.

¹²⁸ Loi XX de 1949 sur la Constitution de la République de Hongrie, article 70/A.

des directives de l'UE – ainsi que les exigences constitutionnelles hongroises – dans un seul et même texte législatif complet.

La loi n°CXXV de 2003 sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances établit l'exigence de l'égalité de traitement telle que stipulée dans les directives. Elle interdit la discrimination fondée sur une liste non exhaustive de motifs, dans tous les domaines de la vie. Les définitions de la notion de discrimination correspondent aux dispositions des directives de l'UE.¹²⁹

Conformément à la législation de l'Union européenne, la Constitution hongroise autorise l'adoption de mesures éliminant les désavantages afin de parvenir à l'égalité des chances.¹³⁰ Certaines dispositions spécifiques de la loi sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances permettent également la mise en place de mesures spécialisées dans certains domaines spécifiques.¹³¹ Par ailleurs, la loi sur les personnes handicapées stipule qu'étant donné que les personnes handicapées ont moins accès à leurs droits vu leur situation, il est raisonnable de leur accorder des préférences par tous les moyens possibles.¹³²

Il existe en Hongrie plusieurs institutions chargées de l'application de la législation en matière de non-discrimination, telles que l'Autorité pour l'égalité de traitement, le médiateur pour les droits des minorités nationales et ethniques ou le médiateur pour les droits civils.

L'Autorité pour l'égalité de traitement a été créée pour apporter une protection contre tous types de discrimination définis dans la loi sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances. Elle a débuté ses activités le 1^{er} février 2005. Cette autorité est investie de l'ensemble des pouvoirs requis par la directive sur l'égalité raciale.¹³³ Elle peut prendre des décisions contraignantes et imposer des sanctions en cas de constatation d'une discrimination.

En ce qui concerne les acteurs locaux et régionaux, ils n'ont pas de tâches particulières dans le domaine de la non-discrimination. Ils sont en effet supposés respecter les règles de la loi sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances dans tous leurs agissements et rapports de droit.¹³⁴ Il convient de mentionner le système de gouvernement autonome des minorités comme spécificité hongroise. Créé en 1993, ce système¹³⁵ permet à chacune des 13 minorités d'instituer des gouvernements

¹²⁹ Kadar, Andras [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national hongrois, situation au 8 janvier 2007, p.13.

¹³⁰ Article 70/A. Paragraphe (3) de la Constitution.

¹³¹ Articles 23, 25 et 29 de la Constitution.

¹³² Loi XXVI de 1998, article 3.

¹³³ Kadar, Andras op. cit.

¹³⁴ Loi XXVI de 1998, article 4.

¹³⁵ Pour connaître les règles en détail, voir loi n°LXXVII de 1993 sur les droits des minorités nationales et ethniques.

autonomes locaux, régionaux et nationaux. Le principal objectif du système est de préserver la culture et les traditions des minorités concernées.¹³⁶

2.13 Irlande

À la fin des années 1990, l'Irlande disposait d'une vaste législation sur l'égalité de traitement avec la loi sur l'égalité de l'emploi et la loi sur l'égalité du statut, adoptées en 1998 et 2000 respectivement. La première, comme son nom l'indique, concernait la discrimination sur le lieu de travail et la seconde traitait de la non-discrimination dans le cadre de la fourniture de biens et de services. En s'appuyant sur ces lois, les tribunaux irlandais ont développé une importante jurisprudence autour des questions liées à la discrimination.

Pour garantir la conformité de l'Irlande à l'acquis, le système de protection existant a été modifié par la loi sur l'égalité en 2004. Les lois sur l'égalité interdisent désormais la discrimination fondée sur des motifs tels que le sexe, la race, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la situation de famille et l'appartenance à la communauté des gens du voyage.

Suite à ces modifications, la loi sur l'égalité de l'emploi et la loi sur l'égalité du statut interdisent le harcèlement, la victimisation, la discrimination directe et indirecte, ainsi que l'incitation à la discrimination.

Concernant les actions positives, la loi sur l'égalité de l'emploi¹³⁷ souligne que rien dans la loi ne rendra illicites les mesures maintenues ou adoptées en vue de garantir une totale égalité entre les salariés dans la pratique. De telles mesures doivent viser à empêcher ou à compenser les désavantages liés à un quelconque motif discriminatoire, à protéger la santé et la sécurité d'une personne atteinte d'un handicap sur son lieu de travail, ainsi qu'à créer ou à maintenir des équipements pour préserver ou promouvoir l'intégration de ces personnes à l'environnement de travail.

La loi sur l'égalité de l'emploi a engendré la création de deux institutions nationales pour promouvoir et mettre en œuvre la législation sur l'égalité: une autorité pour l'égalité et un tribunal spécialisé pour l'égalité. L'activité de ces organismes couvre tous les motifs protégés énoncés par les lois sur l'égalité.¹³⁸

L'autorité pour l'égalité est un organisme indépendant chargé d'éliminer la discrimination, de promouvoir l'égalité des chances et de fournir des informations au public dans le domaine de la lutte contre la discrimination.¹³⁹

¹³⁶ Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE [2006]: Le système hongrois de gouvernement autonome des minorités comme moyen d'améliorer la participation politique des Roms (rapport d'évaluation de l'Institut démocratique national), septembre/octobre 2006.
http://www.osce.org/documents/odihr/2007/07/25447_en.pdf.

¹³⁷ Section 33.

¹³⁸ Quinlivan, Shivaun [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport sur l'Irlande, p. 66.

¹³⁹ Note de synthèse du rapport sur l'Irlande.

Le tribunal pour l'égalité est un organe quasi-judiciaire créé dans l'objectif d'enquêter sur les plaintes dans le cadre de la loi sur l'égalité de l'emploi et de la loi sur l'égalité du statut. Le tribunal pour l'égalité peut également jouer le rôle de médiateur dans les affaires de discrimination.¹⁴⁰

En ce qui concerne les autorités sous-nationales, leurs compétences sont limitées à la mise en œuvre des directives sur l'égalité.

2.14 Italie

Une législation spécifique et détaillée en matière de lutte contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique et la religion avait déjà été introduite dans le système juridique italien avec la loi de 1998 sur l'immigration.¹⁴¹ Celle-ci anticipait, à de nombreux égards, les exigences communautaires.¹⁴² Les directives du Conseil 2000/43/CE et 2000/78/CE ont été mises en œuvre dans la législation italienne en 2003 par deux décrets.¹⁴³ Ces décrets reprennent l'essentiel des textes des directives.

Les mesures d'action positive sont en principe légitimes et conformes à la Constitution italienne. Elles sont appliquées par les autorités italiennes dans le domaine de l'égalité des sexes depuis le début des années 1990.¹⁴⁴

Comme le souligne l'Office national italien contre les discriminations raciales (UNAR), des actions stratégiques complexes sont initiées par les autorités pour lutter contre la discrimination structurelle dans la société. Ces actions regroupent, par exemple, des protocoles conclus avec les partenaires sociaux et visent à coordonner l'intervention publique dans le cadre de la lutte contre la discrimination raciale dans le domaine de l'emploi. L'UNAR encourage également les interventions systémiques visant à éliminer les facteurs à l'origine des discriminations.¹⁴⁵

Des traitements différenciés favorables existent également par rapport à la religion. Ces actions positives portent essentiellement sur les congés accordés aux Juifs et aux membres de l'Église adventiste. Reste encore à résoudre le problème des communautés islamiques, qui, en l'absence d'accords avec l'État, ne peuvent bénéficier de ces mesures.

En ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité, l'UNAR a été fondé en 2004. Il ne s'agit pas d'un organe autonome puisque ce dernier fonctionne comme une branche du ministère des droits et de l'égalité des chances, traitant auparavant

¹⁴⁰ Ibidem.

¹⁴¹ Loi 286 de 1998.

¹⁴² Simoni, Alessandro [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national italien, situation au 8 janvier 2007, p. 2.

¹⁴³ Décret législatif 215/2003 du 9 juillet 2003 (transposant la directive sur l'égalité raciale); décret présidentiel 216/2003 du Conseil des ministres du 11 décembre 2003 (transposant la directive-cadre sur l'emploi).

¹⁴⁴ Simoni, Alessandro [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national italien, situation au 8 janvier 2007.

¹⁴⁵ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

exclusivement des questions de discrimination fondée sur le sexe.¹⁴⁶ Le mandat de l'UNAR¹⁴⁷ englobe la promotion de l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique.

Les autorités locales ne s'occupent pas des problèmes de discrimination en général. À la base du système se trouvent des organisations privées (associations) et des observateurs régionaux (centres de surveillance), qui s'avèrent être des acteurs clés des différentes politiques d'égalité. Avec la promotion de ces institutions, le gouvernement italien s'efforce de rapprocher les autorités nationales et locales chargées des politiques d'égalité.

Les observateurs régionaux (centres de surveillance)¹⁴⁸ rassemblent des informations et apportent une assistance juridique aux victimes de discrimination fondée sur la race. Outre les acteurs régionaux, certains observateurs locaux ont également été nommés par les autorités italiennes.¹⁴⁹ En ce qui concerne les associations mentionnées ci-dessus, elles interviennent également aux côtés de l'UNAR pour lutter contre la discrimination ethnique et raciale au niveau sous-national.

Les pouvoirs publics locaux s'efforcent également de faciliter l'intégration des immigrants vivant dans leurs communes. Nombre d'entre elles fournissent gratuitement aux immigrants des conseils, des consultations et autres services.

2.15 Lettonie

De nombreuses discussions ont eu lieu entre responsables politiques et experts sur l'adoption d'une loi unique en matière de lutte contre la discrimination en Lettonie. Il a finalement été décidé de transposer les directives européennes sur l'égalité dans divers instruments juridiques.

Globalement, le principal problème de la législation lettone en matière de lutte contre la discrimination est sa nature incomplète.¹⁵⁰ En effet, certains domaines ne sont pas encore couverts et un système cohérent de sanctions fait encore défaut. Comme le souligne le Bureau du médiateur de la République de Lettonie, la protection contre la discrimination fondée sur le handicap, notamment la question des aménagements raisonnables, est discutable du fait de l'absence de définition générale de la notion de handicap dans la loi nationale.¹⁵¹

Un certain nombre de lois contiennent des clauses de non-discrimination avec des listes exhaustives ou non exhaustives de motifs prohibés de discrimination.¹⁵² Cependant, ces textes n'incluent pas l'ensemble des motifs couverts par les directives. La question de l'orientation sexuelle est notamment absente des lois lettones, à l'exception du droit du

¹⁴⁶ Simoni, Alessandro, op. cit.

¹⁴⁷ Journal officiel n°66 du 19 mars 2004.

¹⁴⁸ Décret législatif 286/1998, article 44, paragraphe 12.

¹⁴⁹ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

¹⁵⁰ Bell, Mark – Chopin, Isabelle – Palmer, Fiona op. cit.

¹⁵¹ I bitem.

¹⁵² Ibidem.

travail, et l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge est également problématique.

Peu d'attention a été accordée jusqu'à présent à l'action positive et il n'existe pas de mesures spécifiques visant à garantir ou à promouvoir une totale égalité ou à compenser les désavantages liés à l'origine raciale ou ethnique, à la religion ou aux convictions, à l'âge ou à l'orientation sexuelle. La législation nationale ne comporte aucune référence à la possibilité de prendre de telles mesures et rien n'indique que le gouvernement pourrait envisager l'adoption de ce type d'initiatives.¹⁵³

Les dispositions législatives et les mesures relatives à l'égalité des sexes et à la vie de famille méritent également d'être soulignées. La loi sur le travail contient des dispositions¹⁵⁴ sur le travail à temps partiel tandis que le programme d'action sur l'application de l'égalité des sexes (2005-2006) mentionne comme l'une de ses priorités la conciliation du travail et de la vie de famille. Pour atteindre ces objectifs, les actions positives visant à instaurer des formes et des horaires de travail flexibles sont prévues dans le programme d'action.¹⁵⁵

La loi sur le médiateur est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, créant ainsi le Bureau du médiateur, qui a pour mission de promouvoir la protection des droits de l'homme et d'éradiquer la discrimination.¹⁵⁶ Les motifs de discrimination sur lesquels peut enquêter le médiateur ne sont pas répertoriés dans cette loi. Par conséquent, son mandat ne se limite pas à des motifs discriminatoires spécifiques.¹⁵⁷

Bien que cet organe spécialisé n'ait pas de bureaux locaux ou régionaux, il coopère régulièrement avec des ONG locales et les autorités locales dans l'ensemble des régions afin de proposer des séminaires et des campagnes d'information sur les aspects relatifs à la lutte contre la discrimination.¹⁵⁸

Par ailleurs, dans le cadre de l'élaboration de la législation nationale en matière de lutte contre la discrimination, l'avis des autorités locales est généralement pris en compte. Cependant, comme le soulignent les experts, l'augmentation de leurs responsabilités serait vivement souhaitable afin de garantir l'application effective des directives.¹⁵⁹

2.16 Lituanie

En Lituanie, le principe de non-discrimination est ancré dans la principale ressource juridique du pays, à savoir la Constitution.¹⁶⁰ Le premier instrument législatif détaillé

¹⁵³ Feldhune, Gita [2007]: Rapport letton sur les mesures de lutte contre la discrimination, p. 36-37.

¹⁵⁴ Voir article 134 (2) de la loi sur le travail.

¹⁵⁵ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

¹⁵⁶ Ibidem.

¹⁵⁷ Feldhune, Gita, op. cit., Note de synthèse.

¹⁵⁸ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

¹⁵⁹ Ibidem.

¹⁶⁰ Ziobiene, Edita [2007]: Rapport lituanien sur les mesures de lutte contre la discrimination – Note de synthèse du rapport (situation au 8 janvier 2007), p. 1.

sur la non-discrimination, à savoir la loi sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, a été adopté en 1998.

La loi sur l'égalité de traitement, qui transpose les directives sur l'égalité à de nombreux égards, a été votée par le Parlement en novembre 2003 et est entrée en vigueur en janvier 2005. Cette loi définit les notions de discrimination directe et indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la race, l'origine ethnique et les convictions religieuses. Son champ d'application matériel couvre l'emploi, l'éducation et la fourniture de biens et de services.¹⁶¹

En ce qui concerne les mesures positives, la loi lituanienne autorise l'adoption de ce type d'instrument dans le domaine de l'emploi. Le code du travail énonce que des garanties supplémentaires doivent être mises en œuvre afin de faciliter l'accès au marché du travail de certains groupes vulnérables, notamment les personnes atteintes d'un handicap, les personnes n'ayant pas plus de cinq ans à attendre avant de pouvoir percevoir une pension de vieillesse et les diplômés d'écoles professionnelles.¹⁶² En outre, la loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées met en place un système de quotas obligatoires dans le domaine de l'emploi.

Le programme d'intégration sociale des personnes handicapées pour 2003-2012 prévoit des mesures positives dont l'éducation de la société afin de mieux intégrer les handicapés. Il prévoit ainsi des mesures sur la réinsertion professionnelle, l'aménagement de l'environnement et l'emploi des personnes handicapées.¹⁶³

En ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité, le médiateur pour l'égalité des chances a été instauré par une loi adoptée en 1999. En conséquence, la loi sur l'égalité de traitement a étendu les domaines de compétences du médiateur pour couvrir tous les motifs prévus par les directives sur l'égalité. Le médiateur est chargé d'examiner les plaintes, mais il peut également initier des enquêtes d'office. S'il constate une violation, il peut émettre une recommandation ou infliger des sanctions administratives. Le médiateur a joué un rôle majeur dans la sensibilisation et dans la diffusion d'informations en coopération avec les ONG.¹⁶⁴

Les compétences des autorités locales et régionales en Lituanie sont limitées à la mise en œuvre de la législation nationale. Elles n'ont pas de pouvoirs réglementaires dans les affaires de discrimination.

2.17 Luxembourg

Afin de satisfaire aux normes européennes, le Luxembourg a d'abord adopté une loi sur le handicap en septembre 2003. Celle-ci a été complétée par deux instruments législatifs votés en octobre 2006: une loi sur les relations privées et une sur les services publics. La première loi instaure un cadre général pour la lutte contre la discrimination

¹⁶¹ Ziobiene, Edita op. cit., p. 3.

¹⁶² Ziobiene, Edita op. cit., p. 33.

¹⁶³ Ibidem.

¹⁶⁴ Pour en savoir plus, consulter le site web du Bureau du médiateur à l'adresse <http://www.lrski.lt/index.php?l=EN>.

en couvrant tous les motifs prohibés par les directives sur l'égalité, à l'exception de la croyance. La seconde, dite loi sur le secteur public, concerne uniquement les salariés et les employeurs et transpose les exigences de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi dans la législation nationale.¹⁶⁵

La loi générale sur la lutte contre la discrimination et la loi sur le secteur public envisagent toutes deux des mesures pour promouvoir l'égalité dans la pratique, permettant ainsi à l'administration d'adopter des actions spécifiques pour empêcher ou compenser les désavantages liés à l'origine raciale ou ethnique, à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle.¹⁶⁶ Des dispositions sur les aménagements raisonnables des personnes handicapées ont également été intégrées à la législation nationale.

Conformément à la directive sur l'égalité raciale, un organisme spécifique, baptisé Centre pour l'égalité de traitement, a été créé. Ce centre est chargé de traiter la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Il apporte une assistance aux victimes présumées en les conseillant dans le but de les informer sur leurs droits ainsi que sur les recours éventuels. Cependant, il n'est pas habilité à porter les affaires devant les tribunaux nationaux. Il publie des rapports, émet des avis et des recommandations et réalise des enquêtes sur toutes les questions liées à la discrimination.¹⁶⁷

En raison du défaut de mise en œuvre de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi dans les délais fixés, la Commission a ouvert une procédure d'infraction contre le Luxembourg. À cet égard, il a été établi que le Luxembourg ne respectait pas les obligations du traité CE en raison du défaut de transposition de la directive 2000/78.¹⁶⁸

Selon la cellule de contact nationale du Luxembourg¹⁶⁹, la politique de lutte contre la discrimination est élaborée exclusivement au niveau national, les autorités locales assurant simplement la mise en œuvre des politiques d'égalité.

2.18 Malte

Malte a introduit un certain nombre d'actes législatifs afin de mettre en œuvre les directives du Conseil. Jusqu'à présent, le droit communautaire n'a que partiellement été transposé dans la législation nationale.¹⁷⁰

¹⁶⁵ Moyse, François [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE (situation au 8 janvier 2007), p. 3-4.

¹⁶⁶ Moyse, François op. cit. p. 33-34.

¹⁶⁷ Moyse, François op. cit., - Note de synthèse du rapport.

¹⁶⁸ Affaire C-70/05 Commission contre Luxembourg, Arrêt du 20 octobre 2005, voir: Bell, Mark – Chopin, Isabelle – Palmer, Fiona op. cit., p. 13.

¹⁶⁹ Centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socioéconomiques / International Network for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development (CEPS/INSTEAD).

¹⁷⁰ Bell, Mark – Chopin, Isabelle – Palmer, Fiona op. cit.

Par conséquent, Malte enfreint le droit communautaire en matière de non-discrimination dans divers domaines. Outre le champ d'application matériel trop restrictif en matière de protection contre la discrimination, Malte s'est également avérée incapable de désigner un organisme chargé de promouvoir l'égalité de traitement concernant l'origine raciale ou ethnique.¹⁷¹

En ce qui concerne les actions positives, certains règlements relatifs à la promotion de l'égalité des chances existent dans la législation maltaise. Par exemple, l'avis juridique 461 de 2004 énonce¹⁷² que tout acte visant à promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail ne sera réputé illicite s'il est susceptible d'empêcher ou de compenser des désavantages. On ne sait cependant pas si une quelconque mesure spécifique a été prise sur la base de la disposition mentionnée ci-dessus. Autre exemple de mesure positive: l'avis juridique 135 de 2001 baptisé "Règlements de promotion économique de 2001", qui offre des primes d'encouragement aux entreprises employant des chômeurs de plus de 40 ans ou atteints d'un handicap.¹⁷³

En ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité, La Commission nationale pour la promotion de l'égalité (CNPE), créée en 2004, fonctionne comme une entité indépendante. Sa tâche principale consiste à surveiller la mise en œuvre de la loi relative à la promotion de l'égalité pour les hommes et les femmes et à promouvoir l'égalité dans ces domaines. Elle est habilitée à fournir une assistance aux victimes, à mener des enquêtes, à publier des rapports et à émettre des recommandations sur les questions de discrimination. Aucun organisme chargé de traiter les questions de discrimination raciale et ethnique n'a encore été désigné, mais le gouvernement maltais envisage d'élargir le mandat de la CNPE pour couvrir la promotion de l'égalité de traitement indépendamment de l'origine raciale ou ethnique.¹⁷⁴

La Commission nationale pour les personnes handicapées peut examiner les plaintes relatives à l'égalité de traitement des personnes handicapées et trouver, le cas échéant, une voie de conciliation par rapport à ces plaintes.¹⁷⁵

En ce qui concerne le niveau sous-national, les autorités locales ne disposent pas de compétences spécifiques concernant les questions de non-discrimination. Les organismes de promotion de l'égalité n'ont pas non plus de bureaux locaux ou régionaux.

2.19 Pays-Bas

Les Pays-Bas ont mis en œuvre la directive relative à l'égalité raciale et une partie de la directive-cadre sur l'emploi en modifiant leur loi générale sur l'égalité de traitement

¹⁷¹ McColgan, Aileen - Niessen, Jan – Palmer, Fiona [2006]: Analyses comparatives des mesures nationales de lutte contre la discrimination en dehors de l'emploi et du travail, décembre 2006. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_en.pdf.

¹⁷² Règlement 6 (1).

¹⁷³ Ellul, Tonio [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national maltais, situation au 8 janvier 2007, p. 29.

¹⁷⁴ Ellul, Tonio op. cit., p. 42.

¹⁷⁵ Bell, Mark – Chopin, Isabelle – Palmer, Fiona op. cit.

(LGET).¹⁷⁶ Suite à ces amendements, la LGET contient désormais des règles sur l'égalité de traitement des personnes indépendamment de la religion, des convictions, des opinions politiques, de la race, du sexe, de la nationalité, de l'orientation sexuelle ou de l'état civil. En ce qui concerne le handicap et l'âge, deux lois spécifiques ont été votées.¹⁷⁷

Il convient de noter qu'à certains égards les Pays-Bas n'ont pas satisfait aux exigences de l'UE lors de la mise en œuvre des directives de l'article 13 puisqu'ils n'ont pas adopté, par exemple, la définition de la notion de discrimination indirecte.¹⁷⁸ Cependant, à d'autres égards, la législation néerlandaise est allée au-delà des exigences des directives. Par exemple, la protection contre la discrimination fondée sur la religion, les convictions et l'orientation sexuelle s'applique également au domaine des biens et des services.¹⁷⁹

Des mesures d'action positive peuvent être prises aux Pays-Bas en ce qui concerne les femmes et les personnes appartenant à une minorité ethnique ou culturelle particulière¹⁸⁰, ainsi que les personnes atteintes d'un handicap ou d'une maladie chronique. Cette possibilité est inexistante pour les autres motifs.¹⁸¹

La Commission pour l'égalité de traitement est l'organisme chargé de la promotion de l'égalité qui a été désigné sur la base de la directive sur l'égalité raciale. La Commission aborde tous les motifs stipulés dans les lois mentionnées ci-dessus, ainsi que des motifs plus spécifiques.¹⁸² Son mandat couvre la réalisation d'enquêtes ou l'examen des plaintes individuelles. La Commission pour l'égalité de traitement peut jouer le rôle de médiateur, se porter partie civile et donner son avis sur les propositions législatives.¹⁸³

Selon la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, la législation nationale en matière de non-discrimination limite, de manière générale, les responsabilités des autorités locales aux tâches découlant de la législation en matière de non-discrimination pour les employeurs et les écoles.

La Commission a souligné l'importance de créer un réseau national d'ONG travaillant dans le domaine de l'assistance aux victimes de discrimination. Une ONG nationale a ainsi été fondée début 2007 pour travailler à la réalisation de ce réseau.

¹⁷⁶ Loi générale sur l'égalité de traitement (LGET) de 1994, amendée en 2004.

¹⁷⁷ Loi de 2003 sur la non-discrimination fondée sur le handicap, Loi de 2004 sur la non-discrimination fondée sur l'âge.

¹⁷⁸ Holtmaat, Rikki [2007]: Rapport néerlandais sur les mesures de lutte contre la discrimination – Note de synthèse.

¹⁷⁹ Ibidem.

¹⁸⁰ LGET, Section 2, sous-section 3.

¹⁸¹ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

¹⁸² Holtmaat, Rikki, op. cit.

¹⁸³ Ibidem. L'ensemble des rapports, recommandations et avis émis par la Commission pour l'égalité de traitement sont disponibles sur son site web à l'adresse www.cgb.nl.

2.20 Pologne

La situation globale du pays par rapport à la mise en œuvre des directives de l'UE peut être considérée comme ambiguë. D'une part, la Pologne a fait de gros efforts pour se conformer au droit de l'UE avant la date d'adhésion. Deux amendements au code du travail, du 24 août 2001 et du 14 novembre 2003, ont plus ou moins mis le droit du travail polonais en conformité avec les directives relatives à l'égalité de traitement.¹⁸⁴ La discrimination en dehors de la sphère de l'emploi est principalement réglementée par le biais de dispositions constitutionnelles générales.¹⁸⁵

Cependant, les dispositions relatives à la lutte contre la discrimination sont disséminées dans différents actes juridiques et le niveau de protection contre la discrimination est inégal dans divers domaines.¹⁸⁶ La directive relative à l'égalité raciale n'ayant que partiellement été transposée dans le droit polonais pour ce qui est de l'emploi, un projet de loi couvrant également les autres domaines de la directive est en cours d'élaboration.

Parallèlement, la législation polonaise va également au-delà des exigences des directives sur l'égalité dans certains domaines. Par exemple, elle applique une liste non exhaustive de motifs protégés ainsi qu'une vaste définition de la discrimination directe.

L'amendement de 2003 au code du travail a introduit une disposition générale autorisant l'action positive.¹⁸⁷ Cette disposition couvre l'action positive non seulement par rapport aux motifs définis par les directives, mais également pour d'autres motifs: le sexe, les opinions politiques et l'appartenance à un syndicat. L'action positive peut prendre la forme de mesures spécifiques introduites pour une période limitée afin d'offrir les mêmes chances à l'ensemble ou bon nombre des salariés concernés par au moins l'un des motifs énoncés ci-dessus.¹⁸⁸ Ces mesures doivent viser à compenser les désavantages de ces salariés.

Même s'il existe plusieurs organismes travaillant dans ce domaine, il n'y a pas d'organisme "spécialisé" répondant aux critères définis à l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale.¹⁸⁹

De manière générale, le Commissariat pour la protection des droits civils (médiateur) semble se rapprocher le plus des exigences communautaires. Ce dernier est chargé de préserver les droits et les libertés des personnes et des citoyens prévus dans la

¹⁸⁴ Mazur-Rafał, Monika - Pająk, Magdalena [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national polonais, situation au 8 janvier 2007, p. 2,
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/plrep07_en.pdf.

¹⁸⁵ McColgan, Aileen – Niessen, Jan – Palmer, Fiona [2006]: Comparative Analyses on National Measures to Combat Discrimination Outside Employment and Occupation, p. 34.

¹⁸⁶ Mazur-Rafał, Monika - Pająk, Magdalena op. cit., p.7.

¹⁸⁷ Mazur-Rafał, Monika - Pająk, Magdalena op. cit., p. 42-43.

¹⁸⁸ Ibidem.

¹⁸⁹ Mazur-Rafał, Monika - Pająk, Magdalena op. cit., p. 3.

Constitution. Chaque individu a le droit de demander assistance au médiateur si ses libertés ou ses droits ont été violés par des pouvoirs publics.¹⁹⁰

La législation polonaise ne prévoit pas de tâche concrète pour les autorités locales ou régionales dans le cadre de la lutte contre la discrimination. Toutefois, suite aux réformes administratives mises en place en 1999 et 2005, de nombreuses responsabilités incombent désormais aux localités dans les domaines des politiques sociales et d'intégration, des déclarations de résidence, des soins de santé et de l'éducation.¹⁹¹

2.21 Portugal

La solution portugaise pour la mise en œuvre de la législation de l'UE en matière de non-discrimination se compose de textes législatifs spécifiques dans les domaines du droit du travail, du droit pénal et du droit administratif.¹⁹² La multitude de lois et de décrets transposant les directives implique qu'il est extrêmement compliqué, tant pour les victimes que pour les juristes, de comprendre quelle norme s'applique au cas en question.¹⁹³

Cependant, les représentants de l'organisme national de promotion de l'égalité ont estimé qu'aucun changement législatif n'était nécessaire pour améliorer l'efficacité des directives sur l'égalité. Selon eux, la formation d'agents judiciaires sur ces questions serait suffisante.¹⁹⁴

La législation portugaise prévoit également des mesures positives afin de promouvoir l'égalité substantielle de différents groupes, tels que les immigrants et les minorités ethniques, de même qu'en ce qui concerne les motifs fondés sur le sexe, la capacité de travail réduite, le handicap ou la maladie chronique.

De très nombreux programmes d'action positive ont été mis en place au Portugal pour les personnes handicapées, tels que l'octroi de places dans les transports publics, des places de parking réservées, des aides pour l'acquisition de maisons ou d'appartements ou encore pour la création de petites entreprises.¹⁹⁵ Le plan national pour la promotion de l'accessibilité (Plano Nacional de Promoção da Acessibilidade) qui entrera en vigueur d'ici 2015, prévoit également tout un ensemble de mesures positives pour les personnes handicapées.¹⁹⁶

Le principal organisme chargé de lutter contre la discrimination raciale et ethnique est le haut-commissariat à l'immigration et aux minorités ethniques, qui a été créé en 2004

¹⁹⁰ Ibidem.

¹⁹¹ Niessen, Jan – Schibel, Yongmi – Thompson, Cressida éd. [2005]: Current Immigration Debates in Europe: A Publication of the European Migration Dialogue, Poland (Migration Policy Group).

¹⁹² Bell, Mark – Chopin Isabelle – Palmer, Fiona op. cit.

¹⁹³ Malheiros, Manuel [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national portugais, situation au 8 janvier 2007, p. 69.

¹⁹⁴ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

¹⁹⁵ Malheiros, Manuel op. cit. p. 36.

¹⁹⁶ Malheiros, Manuel op. cit. p.8.

conformément à la directive relative à l'égalité raciale. Il dispose de pouvoirs de consultation et de dialogue avec les organismes représentant les immigrants ou les minorités ethniques au Portugal. Il bénéficie de l'assistance de la commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale (CEARD) qui est chargée d'émettre des avis consultatifs sur les questions de discrimination. Il n'a pas le pouvoir de se porter partie civile ou d'aider les plaignants à le faire.

Les autorités sous-nationales n'ont pas de devoirs spécifiques concernant la promotion de l'égalité des chances et ont les mêmes devoirs et obligations que toute autre entité publique ou privée, à savoir l'obligation de n'exercer aucune discrimination.

Bien que la législation en matière de lutte contre la discrimination ne prévoit pas de responsabilité ou de tâche spécifique pour les autorités sous-nationales, les questions relatives à l'intégration des immigrants ou au logement figurent parmi les thèmes majeurs des agendas politiques locaux.¹⁹⁷

2.22 Roumanie

La Roumanie a opté pour la transposition des deux directives européennes dans un seul texte législatif voté en 2000 et modifié à plusieurs reprises par la suite. La transposition des directives a été achevée en 2006 avec l'introduction du concept de charge de la preuve partagée, l'acceptation de moyens audiovisuels et statistiques de preuve, ainsi que la garantie d'une véritable autonomie des organismes de promotion de l'égalité.¹⁹⁸

La législation roumaine interdit la discrimination fondée sur une liste non exhaustive de motifs, dont la race, la nationalité, l'ethnicité, la langue, la religion, le statut social, les convictions, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'appartenance à une catégorie défavorisée ou tout autre critère. L'application de la législation en matière de lutte contre la discrimination est cependant très limitée, notamment dans le cas des droits des personnes handicapées.¹⁹⁹

Interprétée au pied de la lettre, la Constitution interdit l'action positive basée sur l'appartenance à une minorité nationale étant donné que les mesures de protection prises par l'État "pour la préservation, le développement et l'expression de l'identité des personnes appartenant à des minorités nationales devront être conformes au principe d'égalité et de non-discrimination par rapport aux autres citoyens roumains".²⁰⁰ Les groupes politiques et les médias sont généralement totalement opposés à toute action positive. Cette approche a changé au fil des ans et, plus récemment, l'idée de prendre des mesures spéciales a été plus largement débattue et acceptée dans une certaine mesure.

En ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité, le Conseil national de

¹⁹⁷ Malheiros, Manuel op. cit., p.33.

¹⁹⁸ Niță, Delia Luiza - Ionescu, Iustina [2006]: Racism in Roumania, (rapport alternatif du RECR), p. 24.

¹⁹⁹ Weber, Renate [2003]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination dans les 13 pays candidats. Rapport national sur la Roumanie, mai 2003.

²⁰⁰ Article 6, Section (2), cité par: Weber, Renate op.cit, p. 19.

lutte contre la discrimination a été créé. Il est chargé de combattre toute forme de discrimination, ainsi que de sanctionner les pratiques discriminatoires et de prévenir les discriminations.²⁰¹ Ce Conseil traite de toutes les formes de discrimination fondée sur chacun des motifs définis dans la législation roumaine. Il peut sanctionner les pratiques discriminatoires en donnant des avertissements ou en infligeant des amendes administratives. Depuis septembre 2006, le Conseil a le statut d'autorité nationale autonome contrôlée par le Parlement.²⁰²

L'Agence nationale pour l'égalité des chances entre hommes et femmes (ANES) est un organisme spécialisé, supervisé par le ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille. Il est chargé d'assurer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de garantir l'intégration de l'égalité des sexes à tous les niveaux des politiques et programmes nationaux.²⁰³

Le rôle des autorités sous-nationales est limité à la mise en œuvre des politiques nationales en matière de lutte contre la discrimination.

2.23 Slovaquie

Les directives du Conseil ont été mises en œuvre en Slovaquie par le biais de la loi sur l'égalité de traitement dans certains domaines et sur la protection contre la discrimination (loi sur la lutte contre la discrimination), adoptée en mai 2004.²⁰⁴ Hormis quelques exceptions, cette loi satisfait aux exigences minimales définies dans les directives.²⁰⁵

Par ailleurs, plusieurs lois spéciales ont été amendées dans les domaines de l'éducation, des soins de santé et de l'emploi. Ces amendements étendent les motifs de discrimination prohibés au-delà de la portée des directives.²⁰⁶

Même si la loi sur la lutte contre la discrimination est entrée en vigueur depuis deux ans, l'application des nouvelles règles établies n'a pas encore été entièrement expérimentée en pratique.²⁰⁷

Concernant les actions positives, la Constitution de la Slovaquie contient des articles dérogeant explicitement à la règle de l'égalité formelle et permettant ainsi de prendre des mesures d'action positive pour les femmes en général, les femmes enceintes, les

²⁰¹ Weber, Renate, op. cit., p.33.

²⁰² Niță, Delia Luiza - Ionescu, Iustina.

²⁰³ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

²⁰⁴ Loi 365/2004 sur l'égalité de traitement dans certains domaines et sur la protection contre la discrimination telle qu'amendée (Loi 365/2004 sur l'égalité de traitement dans certains domaines et sur la protection contre la discrimination) (1er juillet 2004).

²⁰⁵ Milo, Daniel [2006]: Racism in Slovakia, (Rapport alternatif du réseau européen contre le racisme).

²⁰⁶ Dlugosova, Zuzana [2007]: Rapport national slovaque sur les mesures de lutte contre la discrimination, Note de synthèse (situation au 8 janvier 2007), p. 10.

²⁰⁷ Dlugosova, Zuzana [2007]: Rapport slovaque sur les mesures de lutte contre la discrimination, Note de synthèse.

jeunes et les personnes handicapées dans le domaine de la protection de la santé et des conditions de travail, mais pas sur la base de l'origine raciale ou ethnique.²⁰⁸

L'organisme désigné pour la promotion de l'égalité de traitement est le Centre national slovaque pour les droits de l'homme²⁰⁹, créé en 1993.²¹⁰ Selon l'accord passé en mars 1994 entre les Nations Unies et le gouvernement de la République slovaque, le Centre est impliqué dans des activités liées à la promotion et à la protection des droits de l'homme en Slovaquie. Conformément à l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale, le Centre est considéré comme un "organisme spécialisé" ayant la responsabilité de promouvoir l'égalité de traitement et de lutter contre toute forme de discrimination.²¹¹

Durant ses premières années d'activité, le Centre ne disposait pas de bureaux régionaux, mais un projet est en place depuis 2006 pour développer des structures régionales pour la mise en œuvre de la loi sur la lutte contre la discrimination. L'objectif de ce projet est d'installer des bureaux régionaux par l'intermédiaire desquels l'égalité de traitement peut être promue au niveau sous-national.²¹²

L'obligation légale de respecter le principe de l'égalité de traitement, comme prévu par la loi de non-discrimination, doit être appliquée par les autorités centrales, régionales et locales. En dehors du principe mentionné précédemment, il n'existe pas de compétences juridiques sous-nationales dans ce domaine.²¹³

2.24 Slovénie

La législation en matière de lutte contre la discrimination est relativement nouvelle en Slovénie étant donné qu'elle a été adoptée pour transposer les directives sur l'égalité de traitement de l'UE. L'approche slovène combine une législation spécifique sur le sexe et le handicap et une loi générale sur l'égalité. La loi mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement est une loi-cadre qui couvre tous les motifs de discrimination mentionnés dans les directives et quasiment tous les domaines de la vie, tandis que la loi sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes concerne uniquement les questions de discrimination fondée sur le sexe.²¹⁴

La première loi contient un ensemble de dispositions sur les mesures temporaires positives visant à instaurer l'égalité pour les individus dont la situation personnelle est particulière (en raison de leur sexe, leur nationalité, leur âge, leur orientation sexuelle, etc.) afin de compenser leur position moins favorable. En vertu de ces dispositions, des mesures spéciales peuvent être adoptées par différentes parties prenantes, telles que des

²⁰⁸ Ibidem.

²⁰⁹ Milo, Daniel op. cit.

²¹⁰ Loi n°308/1993 sur la création du Centre national slovaque pour les droits de l'homme.

²¹¹ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

²¹² Dlugosova, Zuzana op. cit., p. 58.

²¹³ Dlugosova, Zuzana op. cit., p. 3.

²¹⁴ Katarina, Maja – Hot, Meira [2007]: Rapport slovène sur les mesures de lutte contre la discrimination, Note de synthèse (situation au 8 janvier 2007)
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/slsum07_en.pdf.

institutions de l'État, des communautés autonomes locales, des employeurs, des établissements scolaires, des partis politiques, des organisations non gouvernementales et autres, en tenant compte de la nature et du domaine de leur travail. Ce faisant, les raisons ainsi que l'objectif de ces mesures doivent être clairement définis.

Il existe en Slovénie plusieurs entités qui peuvent être considérées comme des organismes de promotion de l'égalité de traitement.²¹⁵ Avec la loi sur l'égalité de traitement pour les femmes et les hommes²¹⁶ a été créé, en 2002, l'avocat pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. Il entend les affaires de discrimination présumée entre hommes et femmes et émet des avis concernant ces litiges. Pour corriger les irrégularités observées, l'avocat peut adresser un avis au service d'inspection compétent et proposer le déclenchement d'une procédure.²¹⁷

Une institution spéciale similaire, baptisée "avocat du principe d'égalité de traitement", a été créée en 2004 pour entendre les affaires de violations présumées fondées sur l'ensemble des motifs protégés par la législation. Les compétences et procédures de l'avocat du principe d'égalité sont très similaires à celles de l'avocat pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.²¹⁸

La législation slovène en matière d'égalité confie aux communautés autonomes locales (municipalités et communautés régionales) certaines tâches concernant l'égalité de traitement. Elles sont de nature plus générale et couvrent des activités réglementaires, ainsi que des activités de mise en œuvre.²¹⁹

En ce qui concerne les responsabilités des autorités locales et régionales, l'Office pour l'égalité des chances a demandé à ce que la législation slovène confère suffisamment de pouvoirs aux communautés locales, leur permettant ainsi de formuler leurs propres politiques de non-discrimination. Toutefois, il a été souligné que seul un petit nombre de gouvernements locaux utilisent en réalité ces pouvoirs.²²⁰

2.25 Espagne

L'Espagne a une structure quasi fédérale dans laquelle les pouvoirs sont partagés entre le pouvoir central et ses communautés autonomes, qui ont leur propre législation et leur propre gouvernement. L'administration publique espagnole est structurée en trois niveaux: le gouvernement central, les communautés autonomes (gouvernements régionaux) et les autorités locales.

Les directives 2000/43 et 2000/78 ont été transposées dans la loi adoptée en 2003 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004.²²¹ Cette loi a été adoptée sans aucun débat de

²¹⁵ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

²¹⁶ Articles 20-29.

²¹⁷ Katarina, Maja – Hot, Meira, op. cit., p. 65.

²¹⁸ Ibidem.

²¹⁹ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

²²⁰ Ibidem.

²²¹ Loi 62/2003 (du 30 décembre) portant sur les mesures fiscales, administratives et sociales, Chapitre III, Titre II.

société ni aucun débat politique. Le champ d'application des dispositions en matière de lutte contre la discrimination est conforme aux directives sur l'égalité.²²²

Le principe de "l'action positive" est ancré dans la Constitution espagnole.²²³ Elle enjoint les pouvoirs publics à promouvoir "des conditions qui garantissent que la liberté et l'égalité des personnes et des groupes qu'elles forment soient réelles et effectives".

Dans sa jurisprudence, la Cour constitutionnelle a estimé à maintes reprises que les mesures d'action positive ne sauraient être considérées comme discriminatoires.²²⁴ L'action positive est présente dans les dispositions relatives au travail, à l'éducation et autres depuis l'adoption de la Constitution espagnole en 1978.

Il existe en Espagne plusieurs institutions assumant totalement ou partiellement les fonctions d'organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité de traitement. La loi de 2003 a instauré un organisme de promotion de l'égalité baptisé Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur des motifs d'origine ethnique ou raciale. Il est compétent dans les domaines clés définis dans la directive 2000/43.²²⁵

L'institution du médiateur (national ou régional) est inscrite dans le système constitutionnel espagnol. Le médiateur national agit comme le haut commissaire du Parlement afin de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination fondée sur la naissance, la race, le sexe, la religion, les opinions ou toute autre condition ou situation personnelle ou sociale. En vertu de la loi sur l'égalité de traitement de 2003, le médiateur peut coopérer avec le Conseil mentionné ci-dessus.²²⁶

Les communautés autonomes peuvent légiférer de manière indépendante sur les questions relatives à l'égalité et à la non-discrimination dans leurs domaines de compétences respectifs.²²⁷ Par exemple, la loi sur l'intégration des personnes handicapées²²⁸ spécifie le contenu des mesures d'action positive pour le motif du handicap. Cependant, ces mesures sont des dispositions minimales et ne font pas obstacle à l'adoption de toute autre mesure par les Communautés autonomes dans le cadre de leur juridiction.²²⁹

²²² Cachón, Lorenzo [2007]: Rapport national espagnol sur les mesures de lutte contre la discrimination - Note de synthèse (situation au 8 janvier 2007).

²²³ Article 9.2.

²²⁴ Cachón, Lorenzo op. cit., p. 41.

²²⁵ Cachón, Lorenzo op. cit., Note de synthèse.

²²⁶ Cachón, Lorenzo op. cit., p. 53.

²²⁷ Voir, à titre d'exemple, la loi 5/1997 du 25 juin régissant le système des services sociaux de la Communauté valencienne.

<http://www.acerish.org/documents/TypologySpain.pdf>.

²²⁸ Article 9 de la loi 13/1982 sur l'Intégration des personnes handicapées.

²²⁹ Cachón, Lorenzo op. cit., p. 42.

2.26 Suède

La loi suédoise contient un nombre considérable de clauses de non-discrimination fondée sur le sexe, la race, l'ethnicité, la religion, les convictions, l'orientation sexuelle et le handicap. Elles ont été adoptées en 1999 et sont considérées comme ayant anticipé l'article 13 des directives.²³⁰ Ces dispositions se trouvent dans plusieurs lois spécifiques, les textes législatifs les plus importants étant présentés ci-dessous.

Dans le domaine du droit du travail, quatre lois interdisant respectivement la discrimination fondée sur le sexe, l'ethnicité, la religion et les convictions, le handicap et l'orientation sexuelle ont été votées en 1999. Il existe également une loi interdisant la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel et des salariés avec un contrat à durée déterminée. En outre, la loi de 1991 sur l'égalité des chances en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe a été alignée sur les lois de 1999 en matière de lutte contre la discrimination.²³¹ En 2003, les lois de 1999 ont été amendées afin de mieux satisfaire aux exigences de l'article 13 des directives.²³²

Les lois de 1999 interdisant la discrimination sur le lieu de travail ne prévoient pas la mise en place d'actions positives sous la forme d'un traitement préférentiel. Cependant, la loi qui interdit la discrimination ethnique exige que les employeurs effectuent un travail axé sur des objectifs afin de promouvoir la diversité ethnique sur le lieu de travail. Il n'existe pas de jurisprudence fixant les limites de ces actions.

La loi de 2001 sur les étudiants des universités n'autorise pas non plus l'action positive au sens au sens du traitement préférentiel. Toutefois, en vertu de cette loi, les universités doivent promouvoir activement l'égalité des droits des étudiants en éliminant toutes formes de discriminations relatives à leur appartenance à l'un des groupes protégés. Les universités doivent également prendre des mesures pour empêcher le harcèlement ethnique et sont tenues d'adopter des plans dans ce domaine chaque année.²³³

Les médiateurs sont les institutions clés pour la promotion de l'égalité des droits. Quatre médiateurs travaillent dans ce domaine: le médiateur pour l'égalité des chances (JämO – égalité des sexes), le médiateur contre la discrimination ethnique (DO), le médiateur pour le handicap (HO) et le médiateur contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (HomO).²³⁴

Les médiateurs examinent les plaintes liées à la discrimination et ont le droit de représenter les individus dans les affaires de discrimination. Ils apportent conseil et assistance aux individus et aux institutions, s'engagent dans l'éducation, l'information et les efforts pour forger des opinions afin de lutter contre la discrimination. Ils

²³⁰ Numhauser-Henning, Ann [2007]: Rapport national suédois sur les mesures de lutte contre la discrimination, situation au 8 janvier 2007, p. 6.

²³¹ Ibidem.

²³² Ibidem.

²³³ Numhauser-Henning, Ann [2007]: Rapport national suédois sur les mesures de lutte contre la discrimination, (situation au 8 janvier 2007), p. 48.

²³⁴ Numhauser-Henning, Ann op. cit. p. 55.

proposent par ailleurs au gouvernement des mesures juridiques et autres pouvant s'avérer utiles pour lutter contre la discrimination et surveiller les développements internationaux.²³⁵

Bien que les médiateurs ne disposent pas de bureaux régionaux selon le Bureau du médiateur contre la discrimination ethnique²³⁶, il existe plusieurs bureaux locaux de lutte contre la discrimination. Ces bureaux sont des ONG locales financées par l'État.²³⁷

En ce qui concerne le rôle des autorités locales et régionales (ALR), les municipalités sont chargées de mettre en place des plans d'intégration, financés par l'État, pour les migrants nouvellement arrivés. Une récente évaluation montre que le succès semble varier selon les municipalités: si certaines s'avèrent efficaces, d'autres n'offrent pas la possibilité aux gens de prendre part immédiatement à la société.²³⁸

2.27 Royaume-Uni

La Législation en matière de lutte contre la discrimination relève du Parlement de Westminster pour l'ensemble de la Grande-Bretagne. Une loi adoptée en 1998 a toutefois instauré une Assemblée d'Irlande du Nord investie du pouvoir de légiférer sur la plupart des problèmes concernant l'Irlande du Nord, dont les questions relatives à la discrimination.²³⁹ Cela signifie qu'en Irlande du Nord, un cadre législatif parallèle distinct a été introduit.²⁴⁰

Le Royaume-Uni a l'une des traditions les plus anciennes concernant l'interdiction de la discrimination raciale et a, dans une certaine mesure, influencé la directive relative à l'égalité raciale. La législation interdisant la discrimination raciale existe depuis les années 1960. La loi sur les relations raciales, adoptée en 1976 et amendée à plusieurs reprises, est toujours en vigueur.²⁴¹

La loi de 1976 sur les relations raciales interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur l'origine ethnique, la couleur, la race, l'origine nationale et la nationalité

²³⁵ Numhauser-Henning, Ann op.cit, Note de synthèse.

²³⁶ Information fournie par l'Agence de développement de la Transdanubie du Sud.

²³⁷ Bideke, Maria – Junkka, Marcus – Lappalainen, Paul [2006]: Racism in Sweden, (rapport alternatif du RECR), p. 17.

²³⁸ Cederberg, Maja – Anthias, Floya [2006]: Mapping of Policies and Policy Analysis - the Swedish case. Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. Policy Assessment and Policy Recommendations (Document de travail 3 – DT1), septembre 2006 http://www.femipol.uni-frankfurt.de/docs/working_papers/wp1/Sweden.pdf.

²³⁹ O'Conneide, Colm [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur le Royaume-Uni (situation au 8 janvier 2007), p. 2.

²⁴⁰ O'Conneide, Colm op. cit., Note de synthèse du rapport.

²⁴¹ Chahrokh, Haleh – Klug, Wolfgang – Bilger, Veronika et al. [2004]: Migrants, minorités et législation: Étude des mesures légales et des recours contre la discrimination dans 15 États membres de l'Union européenne. Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes, décembre 2004, p. 8.
<http://fra.europa.eu/fra/material/pub/comparativestudy/CS-Legislation-fr.pdf>.

dans l'emploi et le travail, l'accès aux biens et aux services, l'éducation, le logement et l'exécution de fonctions publiques. La loi de 1995 relative à la discrimination fondée sur le handicap interdit la discrimination dans les domaines de l'emploi et du travail, de l'accès aux biens et aux services, de l'éducation, du logement et de l'exécution de fonctions publiques. Le gouvernement britannique a transposé les directives de l'UE en introduisant des règlements pour compléter la législation en matière de lutte contre la discrimination.²⁴²

La directive relative à l'égalité raciale a été mise en œuvre par la loi amendée sur les relations raciales. La directive-cadre sur l'emploi a été transposée par le biais de plusieurs règlements et lois. Le texte le plus récent, à savoir la loi sur l'égalité de 2006, a étendu la protection contre la discrimination religieuse à l'éducation, au logement, à la fourniture de biens et de services, ainsi qu'à l'exécution de fonctions publiques. Cette loi permet également au gouvernement d'introduire des règlements instaurant une disposition similaire pour la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. En Irlande du Nord, des ordonnances successives sur l'emploi et le traitement équitables (Fair Employment and Treatment Orders) ont interdit la discrimination fondée sur les motifs de convictions religieuses ou d'opinion politique dans l'emploi et le travail, le logement, l'enseignement et l'accès aux biens et aux services.²⁴³

Le Royaume-Uni autorise un champ d'application très limité pour le recours au traitement préférentiel des groupes défavorisés, mais a introduit tout un ensemble d'autres formes de programmes d'action positive pour les différents motifs de discrimination.²⁴⁴ Les mesures générales les plus importantes pour garantir l'action positive en faveur de l'égalité au Royaume-Uni font l'objet d'une législation récente qui impose des obligations aux pouvoirs publics afin de promouvoir l'égalité.²⁴⁵

Pour le moment, il existe trois organismes chargés de la promotion de l'égalité en Grande-Bretagne: la commission pour l'égalité raciale, la commission des droits des personnes handicapées et la commission de l'égalité des chances, cette dernière étant chargée de la discrimination fondée sur le sexe. Ces trois commissions assistent les plaignants dans les procédures judiciaires, disposent de certains pouvoirs en matière d'application de la loi et sont chargées de promouvoir le respect de l'égalité des chances à travers la publication d'enquêtes, de commentaires publics et de codes de pratiques réglementaires.²⁴⁶

Toutefois, d'ici 2009, ces institutions seront fusionnées en une seule commission pour l'égalité et les droits de l'homme, qui sera habilitée à faire appliquer la loi et à promouvoir l'égalité en Grande-Bretagne.²⁴⁷ Les compétences de la commission pour l'égalité et les droits de l'homme sont définies dans la loi sur l'égalité de 2006. Elle aura pour mission de mener des enquêtes, de prendre des mesures légales pour limiter

²⁴² O' Cinneide, Colm op.cit, Note de synthèse.

²⁴³ Ibidem.

²⁴⁴ Ibidem.

²⁴⁵ O' Cinneide, Colm op.cit, p. 71.

²⁴⁶ O' Cinneide, Colm op.cit, p. 80.

²⁴⁷ O' Cinneide, Colm op.cit, Note de synthèse.

les actes illicites et de publier des codes de pratiques qui seront pris en compte par les tribunaux chargés de traiter les questions d'égalité.

Au niveau local, il existe également un réseau composé de plus de 80 conseils sur l'égalité raciale, financés pour partie par la commission pour l'égalité raciale et pour partie par les pouvoirs publics locaux, qui encadrent les plaignants. En outre, la commission pour l'égalité raciale finance un certain nombre d'organisations spécialisées dans l'aide aux plaignants dans différentes parties du pays qui apportent une assistance dans les affaires relatives aux relations raciales.²⁴⁸

La majeure partie du travail de la commission pour l'égalité raciale porte sur les gouvernements locaux car ils jouent un rôle capital dans la fourniture des services publics. Comme le souligne la commission, la réhabilitation des zones locales peut transformer la vie des personnes en leur donnant accès à de meilleures conditions de logement, d'éducation et d'emploi, ainsi qu'en améliorant les zones dans lesquelles elles vivent et travaillent.²⁴⁹

²⁴⁸ O'Conneide, Colm op.cit, p.82.

²⁴⁹ Commission pour l'égalité raciale: A lot done, a lot to do; Our vision for an integrated Britain, Septembre 2007
http://83.137.212.42/sitearchive/cre/downloads/a_lot_done_a_lot_to_do.pdf.

3. La lutte contre la ségrégation et la discrimination aux niveaux local et régional: meilleures pratiques et modèles à suivre

3.1 Introduction

Comme nous l'avons déjà souligné dans la première partie de cette étude, la gestion des problèmes socioéconomiques dans les quartiers dégradés est devenue l'un des objectifs prioritaires de la politique structurelle de l'Union européenne. En outre, plusieurs initiatives communautaires (INTERREG, URBAN, par exemple) ont contribué directement ou indirectement au rattrapage des régions et à l'intégration sociale dans les régions concernées. Tout un ensemble de projets visant le total développement territorial ont été financés par l'Union européenne, dont un grand nombre concernait spécifiquement l'intégration des groupes sociaux victimes de ségrégation ou d'autres formes de discrimination. Bien que les programmes financés par la Communauté ne puissent pas se substituer aux actions des institutions nationales, ils s'avèrent être d'importants stimulants pour les actions locales et régionales.

Les anciens et nouveaux États membres de l'Union européenne ont constaté les effets sociaux négatifs, à long terme, de la combinaison pauvreté/exclusion socio-spatiale et décidé de lancer un certain nombre de programmes afin de régler cette question. Plusieurs initiatives nationales visent à éradiquer les désavantages socioéconomiques dans les quartiers dégradés en améliorant les conditions de logement et de vie des banlieues isolées. Ces mesures peuvent également améliorer l'intégration des groupes défavorisés dans la société élargie.

Les chapitres suivants présentent des pratiques illustrant les actions régionales et locales dans le domaine de la lutte contre la discrimination et de l'égalité des chances. L'étude portera notamment sur les meilleures pratiques relatives aux quartiers défavorisés et dégradés.

3.2 Programmes de développement dans les quartiers dégradés

3.2.1 La politique des grandes villes aux Pays-Bas²⁵⁰

Dans les années 1980, la situation des zones résidentielles des grandes villes, alors détériorées socialement et physiquement, devint un problème majeur aux Pays-Bas. Au départ, la politique des grandes villes était axée sur les quartiers dans lesquels étaient concentrées les familles pauvres. En créant des logements de meilleure qualité, les gouvernements locaux ont essayé d'attirer dans ces quartiers des familles plus aisées. Puis les autorités néerlandaises se sont efforcées d'améliorer les conditions dans ces quartiers en modernisant l'habitat et en s'attaquant aux problèmes sociaux, tels que le chômage, la pauvreté, la situation des personnes handicapées, la drogue et la délinquance.

Une caractéristique spécifique de la politique des grandes villes a été l'action concertée menée au niveau des autorités locales et nationales. En matière d'organisation administrative, le gouvernement national a conclu des accords avec les villes

²⁵⁰ Kempen, Roland van [2000]: Big cities policy in the Netherlands, *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 91/2000, (Royal Dutch Society).

impliquées en définissant des objectifs politiques et des obligations pour les parties concernées. Les villes devaient donner de la matière à la politique tandis que le gouvernement était chargé de coordonner, et, dans certains quartiers, de superviser les différents programmes.²⁵¹

Cinq domaines d'intervention ont été définis dans le cadre du programme: emploi et économie, qualité de l'environnement social et physique, jeunesse et sécurité, éducation et soins. Un montant d'environ 1,5 milliard d'euros a été alloué au programme.²⁵² Par la suite, des programmes soutenus dans le cadre de la Politique des grandes villes ont été cofinancés par le Fonds européen de développement régional ainsi que par le Fonds social européen.

En s'appuyant sur les expériences acquises dans le cadre du programme, les trois priorités suivantes ont été définies comme des éléments essentiels de futurs programmes de réhabilitation: un accent mis sur l'économie et l'emploi, l'amélioration physique des quartiers défavorisés et le développement social.

3.2.2 Le programme "Soziale Stadt" en Allemagne

Le programme baptisé "Soziale Stadt" ("Ville sociale") montre comment le problème de la marginalisation sociale et spatiale peut être traité dans les zones urbaines par le biais d'une action menée conjointement par les autorités nationales et sous-nationales. Lancé en 1999, ce programme reposait sur les expériences des précédents programmes de réhabilitation urbaine allemands et étrangers. Depuis la fin des années 1960, de nettes différences ont émergé entre les différents quartiers résidentiels des grandes villes d'Allemagne ainsi que d'autres pays européens occidentaux. La différence est devenue de plus en plus évidente entre les quartiers résidentiels prestigieux constitués de familles aisées d'un côté et les groupes de personnes à faibles revenus, les personnes âgées, les immigrants et les travailleurs étrangers de l'autre. La concentration des personnes pauvres, la détérioration des logements et des immeubles et l'augmentation du comportement antisocial parmi les jeunes nécessitaient le lancement d'actions spécifiques par les autorités. Les experts ont appelé à une intervention publique organisée dans les quartiers défavorisés dans le but de mettre fin au déclin des banlieues et à la ségrégation de leurs habitants. Le gouvernement allemand a donc élaboré, avec la coopération des autorités locales et régionales, le programme "Soziale Stadt" dans le cadre duquel:

- l'État entend coordonner les activités d'investissement dans le domaine de la régénération urbaine aux niveaux local et national, afin de développer un programme unique défini par le gouvernement central;
- les gouvernements locaux participant au programme doivent formuler un plan d'action à long terme axé sur les quartiers qui servira, ultérieurement, de base au programme local "Soziale Stadt".

²⁵¹ Dukes, Thea [2006]: Place, Positioning and European Urban Policy Discourse Examples of politics of scale in 'Brussels' and the Netherlands, p. 78.

²⁵² Dukes, Thea, op. cit., p. 79.

Le programme nécessitait que les gouvernements locaux participants prennent, entre autres, les mesures suivantes:

- implication des citoyens et des acteurs dans la vie publique locale;
- création de nouvelles structures de gestion et d'organisation;
- coordination de l'intervention publique par la création de partenariats.

Lorsque le programme fut lancé en 1999, 161 quartiers de 124 villes ont été sélectionnés. En 2004, 249 quartiers de 184 villes étaient candidats pour participer au programme. Les projets lancés en 1999 et 2000 ont concerné 1,8 million de personnes. Le programme a couvert deux domaines d'intervention: les quartiers surpeuplés, dont bon nombre avaient été construits au 19^e siècle, et les cités avec des barres d'immeubles construits entre 1960 et 1980.

3.3 L'éducation: un instrument d'une importance particulière dans la lutte contre la discrimination

L'éducation mérite à plusieurs égards qu'on lui accorde une attention particulière dans le cadre de la lutte contre la discrimination. D'une part, la sensibilisation, ainsi que la création et le renforcement d'un système de valeurs dépourvu de toute discrimination chez une majorité d'individus dépend en grande partie des établissements d'enseignement gérés la plupart du temps par les autorités locales et régionales. D'autre part, les établissements d'enseignement peuvent accroître la discrimination en établissant des distinctions et en appliquant une ségrégation à l'encontre des personnes et des groupes désavantagés ayant une culture et des valeurs différentes. Les exemples ci-dessous ont pour but d'illustrer comment l'éducation peut être utilisée comme moyen de promotion de l'égalité dans les différents États membres.

3.3.1 Le programme YEPP (Youth Empowerment Partnership Programme, programme de partenariat pour l'émancipation des jeunes)

L'idée sous-jacente à ce projet est que les banlieues défavorisées et un environnement social défavorable contribuent dans une large mesure à la reproduction de la pauvreté et à la discrimination à l'égard des jeunes. Les enfants qui vivent dans des cités ou dans des quartiers insalubres ou encore les jeunes vivant dans des bidonvilles n'ont aucune possibilité de choisir leur place dans la vie. Grâce au travail en réseau, les pouvoirs publics de différents États membres ont agi pour éradiquer ce problème.

À Mannheim, en Allemagne, le programme YEPP a visé à faciliter la communication et la coopération entre personnes de différentes origines culturelles. Le programme a permis de cerner les problèmes suivants:

- compétences linguistiques insuffisantes en allemand en ce qui concerne les enfants de migrants,

- opportunités insuffisantes pour les jeunes dans le cadre de leur transition vers le marché du travail,
- déficits dans le système éducatif entraînant des cursus scolaires présentant très peu de débouchés sur le marché du travail, voire aucun.²⁵³

Pour venir à bout de ces problèmes, le programme YEPP a initié un certain nombre de programmes innovants visant à donner des exemples positifs en vue de leur dissémination et à aboutir à des changements structurels.²⁵⁴ Dans le cadre du programme, des ateliers de formation à la gestion des conflits, des festivals des arts de la rue et des ateliers présentant les différentes cultures ont été mis sur pied principalement par les établissements d'enseignement.

Dans le cadre du programme YEPP à Kristinestad, en Finlande, une meilleure coopération et une meilleure communication ont été encouragées entre les jeunes, qui sont ainsi devenus plus "visibles" pour les décideurs locaux en partageant leurs propres idées dans les domaines de l'éducation, de l'emploi ou encore de la santé publique. À cet égard, divers programmes de formation et des forums ont été organisés, un journal local a été lancé et un conseil de la jeunesse a également été créé. L'une des principales réalisations du programme a été l'invitation du conseil local de la jeunesse, par la municipalité, à participer à la planification physique des espaces verts autour du lycée. Le travail constant de l'équipe locale du programme YEPP a créé de nouvelles opportunités pour la participation des jeunes. La création d'un "petit parlement" en 2003 est l'un des exemples les plus significatifs de ce processus.²⁵⁵

À Lille, dans le cadre du programme YEPP, les participants ont contacté des entreprises locales et des entrepreneurs et développé un système d'apprentissage et de stages pour aider les jeunes à acquérir des connaissances et une expérience et à se familiariser avec les opportunités offertes sur le marché du travail. Les projets mis en place ont permis d'instaurer une confiance mutuelle et une coopération entre les établissements scolaires et les entreprises. De ce fait, la perception de la jeunesse et de la communauté a changé de manière considérable: les dirigeants d'entreprise ont désormais le sentiment qu'ils ont à la fois la possibilité et la capacité de contribuer à la prévention du chômage des jeunes.²⁵⁶

3.3.2 Le premier lycée pour les Roms en Europe

La Fondation Gandhi de Pécs, en Hongrie, a été créée en 1992 avec la participation de 18 organisations civiles et publiques et de huit particuliers. L'objectif de la fondation était de créer et de soutenir des lycées destinés aux minorités en apportant aux étudiants roms des connaissances concurrentielles sur le marché du travail.

²⁵³ Disponible en ligne à l'adresse: <http://www.yepp-community.org/site/index.php?menuNav=25>.

²⁵⁴ Ibidem.

²⁵⁵ Source: <http://www.yepp-community.org/site/index.php?menuNav=23>.

²⁵⁶ Voir: <http://www.yepp-community.org/site/index.php?menuNav=24>.

Les fondateurs de l'institution étaient essentiellement motivés par les difficultés structurelles expérimentées dans l'éducation des Roms et par la sous-représentation des Roms dans l'enseignement supérieur. Désireux de contribuer à la création d'une classe intellectuelle rom, le lycée Gandhi entend également promouvoir la culture et les langues de la minorité rom.

Le succès de l'institution est reflété par le nombre élevé d'étudiants qui accèdent à l'enseignement supérieur. Ceux qui ne poursuivent pas leurs études peuvent trouver des offres d'emploi relativement facilement sur le marché du travail.

Les réalisations du lycée Gandhi montrent que l'éducation des Roms peut s'avérer extrêmement efficace si leurs besoins spécifiques sont pris en compte. La mise en place d'équipements scolaires spéciaux et, par conséquent, la séparation des Roms, ne créent pas de ségrégation, mais promeuvent, au contraire, leur intégration sociale par le biais de mesures positives.

3.3.3 Le Parlement de la jeunesse comme école de l'égalité des chances et de la démocratie

Ózd, une microrégion de Hongrie a été sérieusement touchée par la crise industrielle au cours des deux dernières décennies.²⁵⁷ Durant les années 1990, les municipalités locales, les organisations civiles et les entrepreneurs de la microrégion d'Ózd ont décidé d'instaurer une coopération afin de trouver des solutions à leurs problèmes communs. L'association Órhegy a servi de cadre juridique à leur partenariat. Les responsables de l'association et les représentants des municipalités locales ont reconnu et soutenu l'idée consistant à impliquer la jeunesse locale dans les décisions pour l'avenir. Cette idée a servi de base à la création du Parlement de la jeunesse en 1996. Les activités de l'association Órhegy et du Parlement de la jeunesse ont considérablement amélioré les capacités d'initiative des jeunes gens quant à leur environnement local. Un nombre croissant de projets initiés par ces derniers ont été approuvés et mis en œuvre par les municipalités locales.

L'objectif général du Parlement de la jeunesse est d'enseigner la démocratie aux jeunes (âgés de 10 à 30 ans), de promouvoir leurs intérêts et de mettre en œuvre des initiatives à leur endroit susceptibles de contribuer au développement global de leurs banlieues respectives et de l'ensemble de la microrégion.

Jusqu'à présent, le Parlement de la jeunesse a permis les réalisations suivantes:

- la migration des jeunes a été considérablement réduite,
- il a contribué à une prise de conscience de l'identité locale,
- une coopération a été instaurée entre les jeunes et les municipalités locales,
- les jeunes participent désormais activement à la vie publique,

²⁵⁷

Le dossier a été préparé par Farkas, Éva, Órhegy Egyesület, Ózd.

- une coopération s'est établie entre la communauté des Roms et les autres communautés,
- les partenariats internationaux mis en place par la région ont augmenté,
- près de 200 jeunes ont participé à des programmes d'échange internationaux.

Le Parlement de la jeunesse est un bon exemple de la façon dont des dirigeants politiques locaux responsables peuvent instaurer un climat social satisfaisant en impliquant les jeunes dans les politiques locales au sein d'une région en déclin. Par ailleurs, il montre comment l'institutionnalisation des groupes concernés peut améliorer la créativité, contribuant ainsi au développement économique d'une région donnée.

3.4 La communication entre groupes religieux à Rotterdam²⁵⁸

Le projet "Islam et Intégration" fournit aux autorités locales un bon exemple de la façon dont la diversité locale peut être gérée à la base. Le programme visait à favoriser un sens actif de la citoyenneté en suscitant un débat public concernant les attentes respectives des groupes minoritaires et majoritaires. Suite à ces débats, une charte communautaire constituée essentiellement d'accords entre les citoyens de Rotterdam, notamment entre musulmans et non-musulmans, a été établie. Des accords ont été formulés entre différentes organisations pour soutenir cette charte.

Les autorités municipales ont réalisé qu'elles ne pouvaient pas encourager d'elles-mêmes un tissu social homogène, mais qu'il appartient au citoyen de jouer un rôle décisif dans cette entreprise. C'est pourquoi tous les investissements réalisés dans l'intégration sociale sont destinés au développement de la citoyenneté active de tous les groupes de population.

L'intégration et la compréhension mutuelle entre les différents groupes de population ont été encouragées par un débat large et ouvert. La ville de Rotterdam a élaboré un plan d'action intitulé "Islam et Intégration" qui, au travers de réunions d'experts, de discussions à l'intérieur même des communautés musulmanes et de séances d'information, a suscité une série de débats publics sur les principaux sujets autour du thème "Islam et Intégration".

Ce plan d'action a démarré par l'organisation de 25 réunions d'experts en vue de définir la manière dont devaient être menés les débats, ainsi que la structure du projet.

Par la suite, une série de "débats internes" ont été organisés entre musulmans (principalement d'origine turque, marocaine et somalienne). Ces débats poursuivaient un double objectif: d'une part, faire la lumière sur la situation des musulmans dans la société rotterdamoise et, d'autre part, faciliter la discussion sur des sujets que les musulmans jugent sensibles.

²⁵⁸

Source: Renforcement de la cohésion communautaire au niveau local: débat sur l'islam et l'intégration à Rotterdam, disponible en ligne à l'adresse:
http://fra.europa.eu/fra/index.php?fuseaction=content.dsp_cat_content&contentid=43a27ee689b4c&catid=43a17e680d287&lang=FR.

Durant la seconde phase du projet, 10 réunions d'information auxquelles ont participé près de 1 500 personnes ont été organisées. S'adressant à tous les citoyens de Rotterdam, ces réunions devaient servir de préparation au débat public. Elles permettaient aux participants d'accéder aux mêmes connaissances et informations sur le sujet dans le but de préparer un débat équitable et ouvert.

Les réunions ont veillé à fournir aux musulmans et aux non-musulmans des informations relatives à leur situation et à leurs antécédents respectifs afin de combler les lacunes de connaissances relevées de part et d'autre, notamment sur les sujets à propos desquels circulent des idées fausses ou préconçues.

La série de neuf débats publics s'est déroulée entre février et mars 2005. Les principaux thèmes abordés ont été (1) le sentiment "nous et eux" ressenti parmi les musulmans et non-musulmans; (2) les valeurs et les normes de l'État constitutionnel et de l'Islam; (3) la position des femmes, l'égalité des sexes et l'homosexualité; (3) l'Islam en tant que nouvelle religion à Rotterdam/l'Église et l'État; (4) l'éducation et la situation économique; et (5) la sécurité et le terrorisme.

Le débat a eu lieu au niveau des citoyens. Il ne s'agissait pas d'un débat entre experts ou entre bureaucrates, mais d'un débat pour et par les Rotterdamois. Chaque rencontre a donc été animée et interactive, et a donné la priorité aux échanges de vues. Tous les habitants de Rotterdam étaient les bienvenus et invités à exprimer leur opinion. Vingt débats de plus petite envergure ont été tenus, au cours de la même période, dans différents quartiers. La participation en ligne était possible pendant toute la durée des débats.

Le débat public de clôture s'est articulé autour de la question de savoir comment des accords mutuels pouvaient être conclus et comment la base sociale pouvait être élargie à cette fin. La population de Rotterdam a élaboré, au fil des débats, les modules d'une "charte sociale" pour la ville. Le débat de clôture a attiré 1 500 personnes et l'ensemble des débats, à petite et à grande échelle, en a rassemblé plus de 5 000.

Les conclusions des débats "Islam et Intégration" ont enrichi le projet d'intégration sociale de la ville de Rotterdam qui consiste à promouvoir la cohésion sociale et une citoyenneté active.

Le but du projet "Islam et Intégration" est de parvenir à l'établissement d'une charte communautaire essentiellement constituée d'accords entre citoyens de Rotterdam, et plus particulièrement entre les musulmans et les non-musulmans. Les autorités locales interviendront dans la création des conditions nécessaires à une meilleure cohabitation des citoyens et des organisations en présence.

Le débat organisé à Rotterdam sur l'amélioration de l'implication des musulmans dans la vie socioéconomique de la ville est un bon exemple pour les villes et les villages composés de sociétés multiethniques et multiculturelles. Le rôle des autorités locales était d'initier et de faciliter les débats, mais non de les contrôler. Ce rôle de catalyseur permet l'échange direct de points de vue entre les personnes concernées, la résolution des conflits et l'élaboration commune de modes de traitement. La mission du pouvoir exécutif local consiste à promouvoir la mise en œuvre des accords par les personnes concernées.

3.5 S'attaquer au problème de la discrimination des minorités sexuelles

Les autorités locales du Lincolnshire du Nord ont adopté une approche cohérente de l'égalité en garantissant le respect des principes de diversité, d'égalité, de cohésion sociale et d'inclusion sociale dans les lieux de résidence, de formation et de loisirs.²⁵⁹ Dans le cadre de leur politique générale sur l'égalité, elles ont accordé une place particulière à la prévention de l'intimidation homophobe dans l'éducation. À cet égard, un guide destiné aux écoles et structures dédiées à la jeunesse a été publié dans le but de garantir la dignité de toute personne indépendamment de son orientation sexuelle.

Ce guide précise que le soutien apporté aux lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels (LGBT) dans les établissements d'enseignement implique la garantie que les questions relatives aux LGBT sont incluses dans tous les domaines de leur travail, de la création de politiques et de procédures à la philosophie et la mise en œuvre des programmes scolaires, et que des possibilités de formation sont offertes à tous les salariés.

Il définit ainsi des méthodes pour repérer les actes d'intimidation exercés dans les écoles et présente les effets potentiels sur les victimes. Il envisage par ailleurs des procédures de signalement si un incident de ce type se produit dans les écoles.

Pour garantir la promotion de la diversité dans les écoles, le guide définit les principes de base de l'éducation. Enfin, dans le but de favoriser la compréhension de la situation des minorités sexuelles, le guide fournit des informations sur les processus socioéconomiques qui entraînent des préjugés à l'encontre des groupes minoritaires, ainsi que sur les facteurs sociaux liés à la discrimination sexuelle et à d'autres formes de discrimination et de harcèlement.

3.6 La promotion de l'égalité des sexes

3.6.1 Le programme "Maison des femmes" à Graz

L'idée de base du programme "Maison des femmes" était que les femmes, qui sont souvent victimes d'agression avec leurs enfants, puissent avoir l'opportunité de mener leur vie de façon indépendante. Cette institution aide à surmonter les situations de crise

²⁵⁹

Source: les autorités locales du Lincolnshire du Nord et la promotion de la diversité [2006]: politique et guide de prévention de l'intimidation homophobe; pour les écoles et les structures dédiées à la jeunesse.

et permet aux membres de la famille d'être en contact avec des personnes ayant déjà résolu des problèmes similaires.

Comparée à d'autres institutions sociales, elle présente les caractéristiques distinctives suivantes:

- Autonomie: indépendance des clientes et de l'institution
- Anonymat: les clientes ont la possibilité de rester anonymes
- Ouverture: l'assistance est apportée aux femmes indépendamment de leur origine ethnique, de leur nationalité ou de leur lieu de résidence
- Auto-gouvernance: les clientes sont partenaires dans le développement des principales règles de fonctionnement
- Auto-assistance: les clientes doivent être équipées pour résoudre elles-mêmes leurs problèmes
- Partialité en faveur des femmes et des enfants: l'institution protège toujours les intérêts des femmes et des enfants
- Les personnes peuvent être admises exclusivement à leur demande

L'institution propose un service de conseil gratuit et accessible à tout moment (soit directement soit par téléphone). Dans la majorité des cas, ce service constitue la première phase avant de fournir d'autres services (hébergement, encadrement, gestion des crises, conseil à long terme).

L'objectif principal à atteindre, dans le cadre de l'admission des femmes et des enfants dans l'institution, est la garantie de leur sécurité. L'admission débute par un entretien durant lequel les circonstances ayant conduit à la recherche d'une aide sont décrites avec précision. Une fois prises les mesures les plus urgentes (élaboration d'un rapport, assistance médicale, mesures de sécurité nécessaires), une stratégie de résolution du problème est définie pour les clientes. Le cas échéant, la maison contacte la police, des psychologues ou des avocats.

Le développement d'une coopération avec les proches et les amis est également l'une des préoccupations de l'institution. En outre, la maison apporte son aide pour la recherche d'un emploi et d'un logement, qui s'avèrent être des éléments essentiels au démarrage d'une vie indépendante.

Parmi les services offerts aux clientes figurent:

- la gestion des crises,
- l'assistance pour le démarrage d'une vie indépendante,

- l'assistance pratique (gestion des démarches administratives, accompagnement des clientes dans les services concernés, recherche d'un emploi et d'un logement, par exemple),
- les travaux de groupe, la résolution conjointe des problèmes,
- la médiation des informations.

3.6.2 La parité hommes-femmes dans l'élaboration du budget en Haute-Autriche

Une procédure de parité hommes-femmes dans l'élaboration du budget a été initiée en Haute-Autriche avec la constitution d'un groupe d'experts composé de représentants des deux sexes du ministère des finances, du Bureau pour les questions de la femme et du Groupe d'intégration de la dimension d'égalité des sexes du land.²⁶⁰

La première phase du projet était axée sur l'analyse des déséquilibres existant entre les sexes et a été réalisée par l'Institut autrichien de recherche économique (WIFO), conjointement avec des experts du land de Haute-Autriche.

Les questions suivantes ont été analysées dans le cadre du projet:

- Bénéfice direct des dépenses publiques: "qui bénéficie en premier lieu des dépenses? Les hommes ou les femmes?"
- Analyse de l'impact des dépenses individuelles sur l'emploi et analyse de la structure des revenus
- Effets internes et externes des mesures: l'effet des dépenses sur la division du travail non rémunéré, sur l'activité salariée et sur l'économie domestique

Le but de l'analyse était de définir et de décrire les inégalités en fonction des sexes, de définir des critères concrets, ainsi que de développer des indicateurs et des propositions appropriés pour l'élaboration d'un ensemble de mesures en vue d'éliminer les disparités entre les sexes.

Aspects pris en compte dans la formulation de l'étude pilote²⁶¹:

- l'analyse de la parité hommes-femmes dans l'élaboration du budget requiert d'abord la formulation d'objectifs généraux en matière d'égalité,
- les avantages du projet doivent être définis,
- la transparence des activités du secteur public doit être renforcée,

²⁶⁰ Source: Prenner, P. - Schelepa, S. - Sorger, C. [2007]: Austria. In: Gender equality in the process of budgeting, Pilsen.

²⁶¹ Mayrhuber, Christine et al. [2006]: Analysis of the Gender Budget for Upper Austria (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Vienna).

- l'efficience, l'adéquation des objectifs et l'efficacité des dépenses publiques doivent être améliorées,
- l'action doit reposer sur les lacunes en matière d'équilibre entre les sexes et sur l'analyse des impacts des dépenses publiques,
- les propositions doivent être avancées dans le but de réformer le droit administratif et financier.

4. La lutte contre la discrimination aux niveaux local et régional: boîte à outils pour les décideurs

4.1 Présentation de la boîte à outils

4.1.1 Qu'est-ce que la boîte à outils?

La boîte à outils présentée ci-dessous a pour but de fournir des instructions et une série de questions rapides sur lesquelles doivent se concentrer les autorités locales et régionales (ALR) dans le cadre de l'élaboration des politiques de lutte contre la discrimination et d'égalité. Elle entend aider les autorités et les organisations qui opèrent aux niveaux local et régional dans tous les secteurs dans l'élaboration de la réglementation et de la législation dans les domaines de la lutte contre la discrimination et de l'égalité.

4.1.2 Pourquoi la boîte à outils est-elle importante?

La boîte à outils permettra aux ALR d'éviter les risques liés à une prise en compte insuffisante des conséquences de la discrimination. Elle propose une série d'éléments et de défis à relever pour ceux qui s'engagent dans la lutte contre la discrimination et dans l'élaboration d'une politique d'égalité.

Appliquée correctement, cette boîte à outils devrait garantir que la future législation dans des domaines tels que l'emploi, la santé et le logement reflète des standards d'égalité et des pratiques incitatives en matière de lutte contre la discrimination.

4.1.3 Comment utiliser la boîte à outils?

La boîte à outils peut s'utiliser de trois manières:

- comme aide-mémoire pour les questions relatives à la discrimination et à l'égalité avant l'élaboration d'un document,
- comme cadre systématique pour l'intégration des politiques d'égalité,
- comme outil de contrôle une fois que l'on dispose d'un projet de document.

Pour utiliser efficacement la boîte à outils:

- lisez son contenu pour avoir une idée de la manière dont il convient d'aborder les politiques d'égalité et de lutte contre la discrimination,
- aidez-vous de la boîte à outils pour élaborer votre document ou pour relire votre projet de document d'un œil plus critique, en faisant la chasse aux omissions et aux préjugés sur la discrimination, ainsi que pour vérifier que l'ensemble des questions traduisant les incidences de la discrimination sur les économies locales et régionales ont été traitées,
- compte tenu de la diversité des systèmes administratifs qui existent d'un bout à l'autre de l'Union européenne d'une part et du dosage différent de pouvoirs et de compétences que connaissent les divers États membres d'autre part, les utilisateurs devront effectuer des choix lors de l'application de la boîte à outils, en fonction de la situation propre à leur pays.

4.1.4 La boîte à outils et les stratégies régionales

Cette boîte à outils a été conçue pour sensibiliser les utilisateurs quant aux moyens de lutter contre la discrimination qui touche les États membres de l'Union européenne, à la fois au niveau régional et au niveau sous-régional. La discrimination est une thématique horizontale qui touche toute une série de domaines de décision politique. C'est pourquoi il convient de prendre en compte la discrimination lors de la conception ou de l'examen d'un large éventail de stratégies régionales, telles que les stratégies relatives au marché du travail, au logement, à l'éducation et au financement social.

4.2 Discrimination et inégalité

La boîte à outils envisage l'élimination de la discrimination illégale, ainsi que la promotion de l'égalité et des bonnes relations avec les citoyens victimes de discrimination. Avant d'entrer dans la méthodologie et les listes de vérification, il convient de cerner les discriminations et les inégalités ciblées.²⁶² Elles peuvent être réparties en six causes différentes:

- l'âge
- le sexe
- la race/l'ethnicité
- la religion/foi
- l'orientation sexuelle
- le handicap.

Étant donné que la discrimination touche divers domaines, les politiques aux niveaux local et régional peuvent inclure (liste non exhaustive):

- le logement
- les opportunités d'emploi, les normes de travail et le marché du travail
- les transports, la mobilité
- les sans-abri
- le système pénal et judiciaire
- la situation de famille
- le système de santé et les assurances
- la sécurité sociale
- l'accessibilité au sens large.

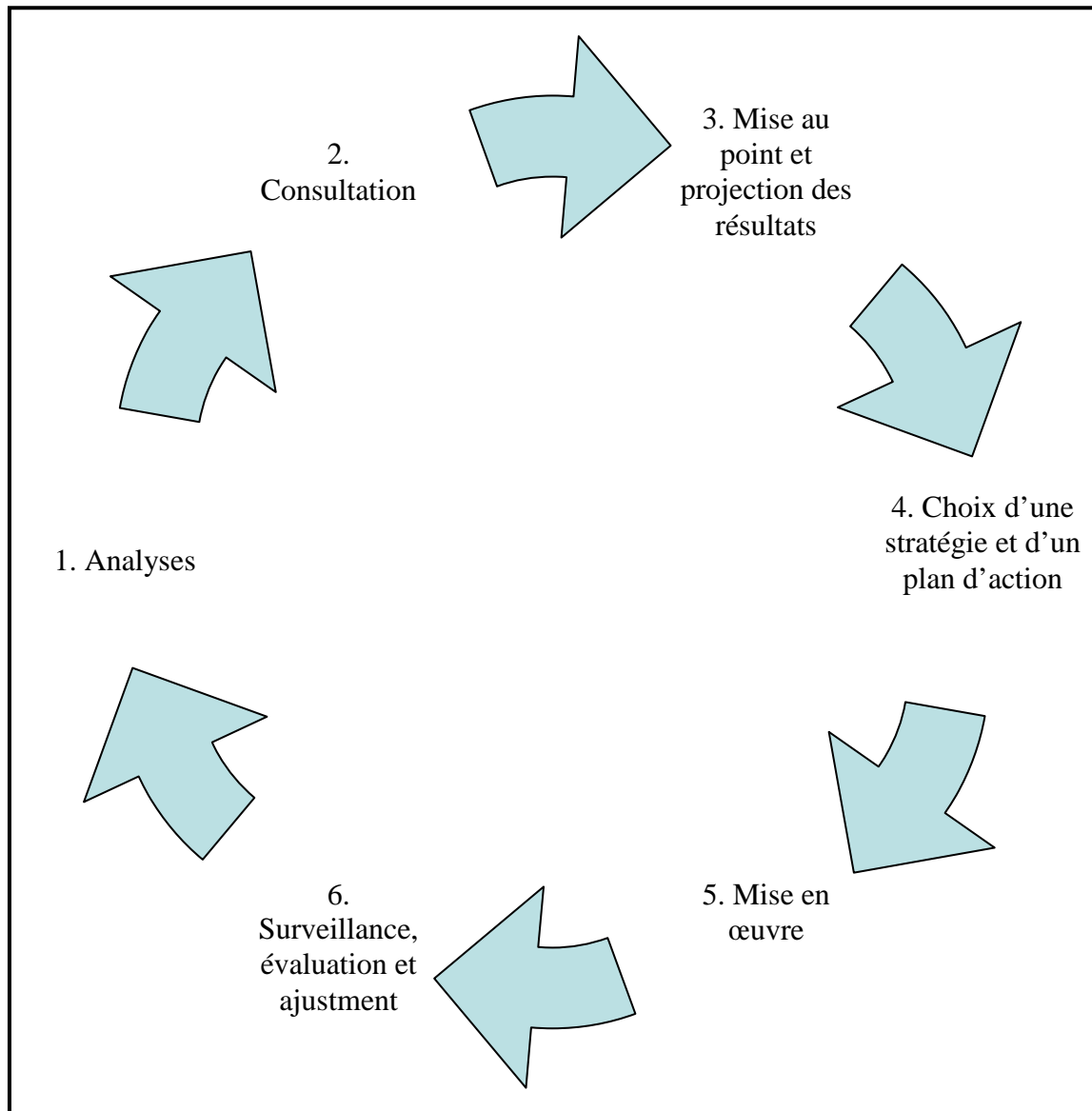
²⁶² Bell, Mark [2008]: Extending EU Anti-Discrimination Law: Report of an ENAR Ad Hoc Expert Group on Anti-Discrimination Law, Centre for European Law and Integration, Université de Leicester, p. 14.

Chaque collectivité territoriale est en mesure d'évaluer l'importance des problèmes de discrimination et d'inégalité rencontrés dans sa région. Ayant l'avantage d'être plus proche des citoyens que l'échelon national, elle peut opérer une différenciation géographique dans le cas des quartiers défavorisés. Ces quartiers peuvent alors bénéficier d'une attention particulière ou d'une politique personnalisée, intégrée à une stratégie politique plus générale.

4.3 Cycle d'élaboration de la politique en ce qui concerne les règlements antidiscrimination pour les ALR

Les six étapes suivantes (voir Graphique 1, Plan 1) doivent être considérées dans le cadre de la conception de mesures de lutte contre la discrimination. L'instauration de l'égalité peut être un processus extrêmement long et complexe pour lequel le plan ci-dessous peut s'avérer très utile.

Graphique 1: les six étapes du processus d'instauration de l'égalité.



Plan 1: les six étapes du processus d'instauration de l'égalité

Étape 1: Cerner le problème et fournir des analyses approfondies:

- Recueillir des chiffres et des faits de base répondant aux questions où, quand, pourquoi et comment
- Déterminer les pourcentages de l'inégalité, quantifier le problème
- Fournir des chiffres de base sur les problèmes à différents niveaux de la société

Étape 2: Consultation et participation:

Les éléments suivants doivent être examinés avec les parties prenantes:

- Objectifs
- Méthodologie, politiques, procédures et cadres de consultation
- Contenu du plan d'égalité

Étape 3: Mise au point et projection des résultats:

Les données de base recueillies lors de l'étape 2 permettent de définir les modèles d'inégalité. Ces analyses exigent un temps considérable et il est essentiel de les réaliser soigneusement afin que tout le travail effectué ultérieurement puisse cibler les bons symptômes ou causes. Il est évident que des conclusions erronées formulées à cette étape compromettraient le reste du travail; la prudence est donc de mise.

Étape 4: Le plan d'action

Un plan comprenant les éléments suivants doit maintenant être développé avec les parties prenantes:

- priorités à traiter et cibles
- calendrier
- approche responsable
- méthode de mise en œuvre

Étape 5: Mise en œuvre

Un plan précis étant maintenant élaboré, il ne reste plus qu'à établir une bonne communication et à nommer les personnes responsables. La transparence s'avère extrêmement importante afin que les problèmes puissent être déterminés et résolus à temps et de manière ciblée.

Étape 6: Surveillance, évaluation et ajustement

Lorsque la mise en œuvre a débuté, il est nécessaire de surveiller le processus pour voir si les mesures prises répondent au problème mis en lumière et si les chiffres évoluent.

Les outils ci-dessous peuvent être utilisés:

- Auto-évaluation
- Indicateurs d'évaluation de l'impact

Les responsables politiques doivent être informés des progrès accomplis et des changements résultant de leur travail (mise en œuvre d'un cadre de consultation) afin de pouvoir procéder aux ajustements nécessaires le cas échéant. Ces ajustements peuvent être effectués à n'importe quelle étape du processus pour affiner les outils de la politique.

Quelques éléments clés reflétant la voie à suivre et améliorant la qualité globale de la politique peuvent être réunis. Ces éléments doivent être pris en considération lors de la préparation de la politique, du processus d'acquisition des informations, de l'analyse, de la consultation, de la rédaction et de l'évaluation.²⁶³

4.3.1 Analyse et évaluation

Afin de développer des solutions complètes et adaptées pour une législation d'intégration et d'égalité, il est essentiel d'utiliser des informations correctes et exhaustives sur le problème tel qu'il se présente dans le cadre de la vie quotidienne. Les nombreuses informations doivent d'abord être correctement analysées en triant les données pertinentes. Cette analyse servira de base à tout développement ultérieur et à toute théorie élaborée par la suite.

Les informations requises pour établir un plan d'action simple et complet sont dérivées de l'analyse des études et indicateurs démographiques existants. En outre, une évaluation interne du niveau de performance actuel de votre organisation municipale en réponse à la discrimination et à l'inégalité doit être effectuée (représentation, accessibilité, diversité).

D'autres informations peuvent être recueillies auprès de différentes sources, notamment:

- les pratiques et expériences d'autres situations comparables telles que présentées dans cette boîte à outils,
- les études et analyses réalisées par des groupes de recherche, des universités, des groupes de réflexion et des institutions sociales, qui contiennent de précieuses informations sur le thème de la lutte contre la discrimination,
- les évaluations communautaires,
- les parties prenantes, telles que mentionnées ci-dessus, et leur analyse approfondie de la situation actuelle.

4.3.2 Consultation et participation

Une fois l'analyse de la situation effectuée, il convient de consulter tout un ensemble de parties prenantes afin d'avoir un échange de points de vue et de permettre à un plus grand nombre de personnes de s'exprimer. Les quatre points ci-dessous doivent être considérés lors de la consultation d'autres parties prenantes ou intéressées étant donné qu'ils soulignent l'objectif de la participation et sa valeur ajoutée. S'ils ne constituent pas une garantie de succès, ils sont susceptibles d'améliorer l'échange de points de vue et le travail du groupe de consultation.²⁶⁴

4.3.2.1 Échange d'idées et participation locale

Les autorités locales et régionales doivent d'abord être en mesure d'établir une interaction avec les victimes de la discrimination et de l'inégalité, ainsi qu'avec les groupes menacés de discrimination. C'est l'une des caractéristiques les plus essentielles.

²⁶³ Des exemples plus précis se trouvent dans: Niessen, Jan – Schibel, Yongmi [2007]: European handbook on integration for policymakers and practitioners, (Commission européenne), disponible en ligne à l'adresse:

http://ec.europa.eu/justice_home/doc_centre/immigration/integration/doc/2007/handbook_2007_en.pdf

²⁶⁴ Voir également: Réseau social européen: Key Recommendations: Anti-discrimination and Integration. Disponible en ligne, à l'adresse:

http://www.esn-eu.org/inclusion/alldownloads/antidiscrimination/esn_key_recommendations_a&i.doc.

En plus de fournir une opinion locale, les conséquences positives de cette interaction sont évidentes.²⁶⁵

- elle permet de faire connaître une perspective différente,
- elle permet de refléter un regard critique,
- elle apporte des idées et des connaissances créatives et non conventionnelles, extérieures au "cadre" ministériel.

De toute évidence, ce sont la participation et la représentation des personnes concernées qui garantissent le mieux la sensibilisation des autorités locales et régionales en matière de lutte contre la discrimination. Malgré cela, chaque situation doit être analysée et évaluée afin de déterminer si la représentation des intérêts des minorités peut être assurée à l'aide de quotas stricts. En effet, les acteurs de la politique locale, à savoir les partis, pourraient envisager de favoriser les différents groupes discriminés dans la sélection des candidats se présentant aux élections locales. Par ailleurs, les aspects négatifs de ces quotas ne doivent pas être négligés. Un quota implique le traitement préférentiel d'un groupe par rapport à un autre, ce qui est précisément le thème abordé par cette boîte à outils. Dans tous les cas, les quotas instaurés doivent être surveillés et suivis de près.²⁶⁶

De même, tous les forums de participation locale sont ouverts aux groupes discriminés. Il s'agit toutefois de savoir s'il est nécessaire d'aider un groupe minoritaire spécifique à accéder à un forum particulier (handicapés, désavantages linguistiques, jeunes, etc.) dans lequel les ALR doivent tout faire pour garantir la possibilité de participation.

La condition de base des systèmes de partenariat est que les partenaires disposent d'informations et de connaissances adéquates et suffisantes pour faire valoir leurs intérêts et, à cet égard, les autorités locales et régionales doivent aussi jouer leur rôle (informations accessibles et compréhensibles, éducation et formation, conseils).

Certains groupes disposent d'institutions spéciales pour la prise en compte de leurs intérêts, qui n'ont pas de caractère ascendant, mais qui ont été créées par des règlements juridiques émanant de l'État ou de l'échelon central. Ces institutions qui proposent des services comme, par exemple, des actions en reconnaissance de droits, de l'assistance et de l'information, peuvent être déployées n'importe où, indépendamment du règlement juridique. Ces services peuvent servir de médiateur et promouvoir la protection des intérêts dans toute relation (avec les employeurs, l'administration, les entreprises, etc.).

4.3.2.2 Création de liens et de réseaux

Les initiatives politiques et les initiatives répondant aux besoins de la communauté demeurent rarement isolées. Travailler à la cohésion de la communauté, à l'égalité et à la lutte contre la discrimination, tel est également l'objectif de multiples organes gouvernementaux, locaux comme nationaux. En outre, les initiatives locales et internationales ont déjà commencé ce travail. Il est donc très important d'essayer de saisir l'image globale et d'explorer toute la portée de l'environnement de résolution des problèmes,

²⁶⁵ Oldham Metropolitan Borough Council [2003]: The Equality Standard for Local Government Toolkit.
²⁶⁶ Bell, Mark [2008]: Extending EU Anti-Discrimination Law: Report of an ENAR Ad Hoc Expert Group on Anti-Discrimination Law (Centre for European Law and Integration, Université de Leicester), p. 14.

non seulement par rapport aux autres niveaux que nous venons de mentionner, mais également au sein des autorités locales et régionales. Les politiques engagées dans d'autres domaines des autorités locales et régionales, par exemple, peuvent d'ores et déjà répondre aux besoins de groupes victimes de discrimination dans une certaine mesure. Pour mener une politique efficiente et efficace, il est nécessaire de prendre en compte d'autres initiatives et de coordonner ces activités. Pour améliorer l'accès, l'intégration, l'inclusion, la participation et garantir une issue équitable pour les individus et les communautés minoritaires, un réseau d'initiatives doit être créé et alimenté.

Afin de faciliter ces activités de réseau, les autorités régionales doivent réunir les individus travaillant à toutes sortes d'activités liées au même objectif, faciliter leur interaction, renforcer les liens entre individus, leur apporter un soutien et étendre leurs connaissances et leur savoir-faire à l'ensemble des personnes impliquées et intéressées.

Les autorités locales et régionales sont celles qui réussissent le mieux à élaborer et à mettre en œuvre des politiques sociales inclusives et des mesures d'égalité parce qu'elles:²⁶⁷

- représentent la principale force politique au sein des communautés locale et régionale,
- régissent la fourniture de services essentiels au sein des communautés locale et régionale,
- ont la capacité d'influencer l'opinion publique et de concilier des intérêts divergents pour le bien commun,
- disposent d'une autorité morale pour influencer d'autres organisations (bénévolat et secteur privé) et les gouvernements afin de traiter les questions ayant un impact sur les communautés locale et régionale.

Le partenariat actif et l'appropriation locale sont des aspects essentiels de l'élaboration et de la mise en œuvre de règlements utiles aux communautés locales. Ainsi, les groupes locaux possèdent et développent, conjointement avec les autorités locales et régionales, des solutions pour des besoins locaux extrêmement différenciés. L'engagement des différents partenaires locaux, leur acceptation en tant que partenaires égaux et le développement de solutions pratiques garantiront la validation et le respect du processus d'élaboration de politiques.²⁶⁸

Enfin, la promotion de l'inclusion et de l'égalité, ainsi que la réduction du racisme et de la discrimination s'avèrent être des processus délicats. Comme nous l'avons vu, l'implication de groupes engagés est essentielle pour aborder correctement cette question. Elle doit donc s'inscrire dans un cadre qui prévoit l'inclusion de toutes les parties prenantes afin d'éviter l'interruption des travaux en raison de litiges relatifs à la langue, aux définitions, aux significations et à des priorités contradictoires.

²⁶⁷ Charles C. Smith consulting [2003]: Hamilton at the crossroads: Anti-racism and the future of the city, "Lessons learned" from the community-based anti-Racism Institutional change initiatives.

²⁶⁸ Ministère écossais de la santé [2005]: Boîte à outils pour l'évaluation de l'impact de l'égalité et de la diversité, Édimbourg.

4.3.2.3 Définition des objectifs et engagement

Les législations en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination ne sont pas très faciles à adapter et à appliquer effectivement. Par ailleurs, les effets de ces lois et règlements sont difficilement mesurables et exigent un temps considérable avant de se répercuter totalement sur la vie sociale et quotidienne. L'engagement à long terme ainsi qu'un effort continu pour soutenir et améliorer ces règlements sont donc essentiels. Cela s'avèrera stimulant pour toutes les parties impliquées et encore davantage pour l'autorité concernée.

Le processus de création d'une société juste et égalitaire exige non seulement du temps, mais requiert également un engagement supplémentaire de la part des autorités locales et régionales en matière de ressources. Les lois et règlements relatifs à l'égalité et à la non-discrimination sont extrêmement difficiles à instaurer et à appliquer; par conséquent, tous les efforts doivent être déployés dans ce sens. Cela implique non seulement des ressources pour appuyer la législation, mais également un suivi ultérieur du processus et un engagement personnel en faveur des objectifs fixés. Une définition approfondie des objectifs, ainsi qu'une planification et une exécution minutieuses sont par ailleurs nécessaires. Cela devrait permettre d'éviter toute surprise susceptible d'entraîner la prolongation du processus d'intégration ou son arrêt soudain.

La création de communautés ouvertes et égalitaires est un processus à part entière. Il peut être soutenu par:

- le partage des besoins et des réalités des uns et des autres,
- l'instauration de relations et d'un engagement entre les parties prenantes,
- la planification et la création d'un avenir commun,
- l'instauration d'une confiance aux niveaux organisationnel et communautaire.

Trouver des moyens de décomposer le travail en étapes plus réduites afin de pouvoir développer les points ci-dessus et célébrer les succès en chemin sont deux éléments qui contribuent grandement à garantir des efforts produisant des résultats positifs et durables.

4.3.2.4 Création d'une structure

L'instauration de l'égalité et de mesures antidiscriminatoires requiert une planification adaptée, outre la planification sectorielle plus générale. On observe, en pratique, de multiples initiatives cherchant à garantir les bases de la planification à long terme pour la lutte contre la discrimination. L'égalité en tant qu'aspect "horizontal" doit imprégner l'intégralité du plan de développement du domaine concerné et doit, par conséquent, être présente dans toutes les stratégies sectorielles. Pour ce faire, les indicateurs et les aspects de l'évaluation doivent être déterminés, tout comme les garanties organisationnelles et procédurales qui assurent l'efficacité de ces aspects.

Les autorités locales et régionales pourraient créer un comité de pilotage pour conseiller/gérer le développement, la mise en œuvre et l'évaluation de la stratégie. Il existe plusieurs options possibles de structure de comité, parmi lesquelles²⁶⁹:

- une commission nouvelle ou existante au sein du conseil,

²⁶⁹ Association des municipalités urbaines d'Alberta: Boîte à outils pour des communautés accueillantes et inclusives (AUMA), Edmonton, p. 17.

- un comité communautaire,
- un groupe de travail interdépartemental,
- désignation d'un conseiller principal en politiques,
- une section de planification existante du conseil,
- un conseiller ou consultant spécialisé.

Chaque type de structure organisationnelle présente des avantages et des inconvénients qui doivent être examinés et comparés pour chaque situation.²⁷⁰ Par exemple, une commission fait partie du conseil et il est donc facile de prévoir l'inclusion dans d'autres domaines, mais cela donne en revanche l'impression d'une structure "descendante" rigide. Autre exemple: un comité mixte peut être utilisé pour optimiser les forces, mettre des connaissances en commun et coordonner des efforts conjoints. Ce comité mixte devra déployer de gros efforts de négociation avant de pouvoir se concentrer sur toutes les perspectives et de parvenir à des résultats concrets. Par conséquent, il est impossible de mentionner une configuration idéale, il faut trouver l'option la plus adaptée à la situation.

Une fois créé, ce comité doit se voir assigner une mission et un objectif clairs, ainsi que les moyens d'y parvenir. Les points ci-dessous doivent être clairement définis avant que le comité ne débute ses activités²⁷¹:

- le mandat,
- la composition et la sélection des membres,
- le rôle de chaque membre,
- les liens de subordination,
- l'autorité et la responsabilité,
- les ressources et l'assistance administrative.

Les comités internes sont les mieux adaptés pour planifier et gérer les activités au sein même de l'organe municipal alors que les comités externes ou mixtes peuvent donner des conseils sur les initiatives organisationnelles et/ou communautaires. En outre, des sous-comités structurés en fonction des activités qui leur sont confiées peuvent être créés.

4.3.3 Mise au point et projection des objectifs

Après avoir mis en place les structures, engagé les différentes parties dans le débat et analysé les différents facteurs entrant en jeu, une mise au point doit être effectuée et un plan élaboré pour aborder tous les aspects de la discrimination.

Le premier point consiste à déterminer quel est le problème et le niveau auquel il se pose. L'ensemble des ressources, des besoins et des facteurs environnementaux analysés lors des étapes précédentes doit être considéré pour mettre au point le plan. Toute forme de discrimination nécessite sa propre approche et son propre processus de réflexion pour la résolution des problèmes. D'une approche ad hoc à un plan général à long terme, chaque problème requiert sa propre solution couvrant le niveau, le domaine du problème, etc.

²⁷⁰ Ibidem.

²⁷¹ Ibidem.

4.3.4 Choix d'une stratégie et d'un plan d'action

Les autorités locales et régionales ont un rôle différent à jouer selon la nature de l'inégalité. En fonction des données et des analyses collectées lors des précédentes étapes d'élaboration de la politique, quelques questions de base (commençant par quand, où, comment et pourquoi) doivent être posées pour cerner les difficultés. La législation et le règlement les plus efficaces peuvent alors être adaptés pour chaque problème existant.

Le responsable politique doit apporter une réponse au problème de l'inégalité, et ce à trois niveaux différents: en tant que législateur, en tant que pouvoir public et prestataire de services et en tant que garant de l'intérêt public.

Exemples:

Il doit instaurer, en tant que législateur, l'égalité des chances des candidats posant leur candidature à un poste spécifique. De même, l'égalité de financement pour les groupes d'intérêt locaux ou les groupes minoritaires est essentielle en tant qu'organisation, mais également lorsque le dialogue intercommunal est encouragé, par exemple.

En tant que pouvoirs publics et prestataires de services, les autorités locales et régionales doivent renforcer leur communauté en nouant des partenariats, en améliorant la sensibilisation, en organisant des débats publics et en favorisant le dialogue.

En tant que garant de l'intérêt public, le responsable politique doit développer et mettre en œuvre des protocoles contre le racisme et la discrimination. En repérant les quartiers en difficulté, en trouvant des solutions concrètes et en suivant leur évolution, il est en mesure de présenter un exemple de communauté regroupant une large variété d'individus. Les questions clés du tableau 1 peuvent être utilisées pour évaluer si les règlements préparés par les ALR satisfont aux exigences actuelles et futures.²⁷²

Tableau 1: liste de contrôle possible pour l'évaluation de la législation

Questions	Contexte actuel	Autres points requis
<p>Le document rend-il compte de la question de la discrimination dans tous les domaines de décision politique concernés, tels que l'économie, les infrastructures et la politique sociale?</p> <p>L'analyse intègre-t-elle les tendances générales de la discrimination et les tendances particulières aux régions, telles que la nature des communautés ethniques victimes de discrimination?</p>		
<p>Le document est-il conforme aux cadres juridiques et aux objectifs de performance applicables en l'espèce? Le document est-il exempt de généralisations ou de notions stéréotypées sur la</p>		

²⁷²

Comité des régions et association Age Concern England [2006]: Stratégies régionales et vieillissement démographique, Bruxelles.

discrimination et rend-il compte de l'hétérogénéité de la discrimination? Dans sa présentation, évite-t-il d'utiliser un langage stéréotypé ou des images négatives?		
Le document intègre-t-il dans des propositions précises les informations concernant les tendances? Un processus de consultation sur le document a-t-il eu lieu avec les personnes des tranches d'âge visées?		

Outre un plan et une stratégie, les ALR ont besoin de ressources et d'outils pour mettre en œuvre la nouvelle politique. Comme nous l'avons vu, les lois et règlements relatifs à l'égalité et à la non-discrimination nécessitent une planification à long terme, laquelle exige un engagement durable aussi bien des personnes que des ressources. Pour achever le travail et atteindre les objectifs fixés, un plan financier à long terme devra être envisagé lors de la planification de la stratégie.

Une bonne stratégie pourrait consister à définir les besoins et les ressources, tout en essayant de les harmoniser le plus possible. Cela implique également de faire des choix et de définir des priorités dans certains domaines de décision politique ou de nouer des partenariats avec certains groupes minoritaires ou groupes de la société civile. Des initiatives peuvent aussi être prises en coopération avec d'autres groupes et parties prenantes dans le but de partager les dépenses ou les charges de travail qui y sont associées. Là encore, l'importance de la communication et de l'ouverture à d'autres partenaires est évidente à cette étape de l'élaboration de la politique d'égalité.

Nous aborderons un peu plus loin le suivi des résultats et l'évaluation de l'impact. Il est utile de mentionner dans ce chapitre le suivi des contributions et données entrantes dans le but de non seulement respecter le plan initial et ne pas dépasser le budget de manière trop importante, mais également d'appliquer des objectifs de gestion rigoureux et des standards en matière de rapport coût/efficacité. Pour atteindre les objectifs et ne pas avoir à interrompre la mise en œuvre de la stratégie, ces indicateurs doivent être pris en compte et contrôlés.

4.3.5 Mise en œuvre

La mise en œuvre de la stratégie choisie par les autorités locales et les partenaires de la société civile constituera une tâche difficile. En outre, de nombreux intérêts personnels et communautaires devront être modifiés et adaptés. Il est donc essentiel que toutes les parties prenantes soient sur la même longueur d'onde et partagent la même vision. Elles doivent par ailleurs communiquer le même message aux autres parties et tenir compte de la sensibilité des groupes discriminés et de celle du grand public. Les membres du personnel confrontés aux changements d'attitudes et de mentalités devront être informés davantage encore sur la manière de réagir à ces nouvelles règles et limites.²⁷³

²⁷³ Voir également: Réseau social européen: Key Recommendations: Anti-discrimination and Integration. Disponible en ligne, à l'adresse: http://www.esn-eu.org/inclusion/alldownloads/antidiscrimination/esn_key_recommendations_a&i.doc.

4.3.6 Suivi, évaluation et ajustement

L'auto-évaluation est un puissant outil utilisé dans le cadre du suivi du processus de mise en œuvre. Le tableau 2 a été conçu pour servir de base possible à l'évaluation de la mise en œuvre de la politique.

Tableau 2: évaluation de la mise en œuvre de la politique

Question	Contexte actuel	Autres points requis
Les parties prenantes sont-elles impliquées? Le personnel approprié est-il impliqué? (Représentation)		
Existe-t-il un bon cadre participatif? Le soutien à chacun des niveaux est-il suffisant? (Participation)		
La compréhension mutuelle et la communication sont-elles suffisantes? Avons-nous besoin de formations? (Cohérence)		
Les questions de la responsabilité ou de la confidentialité sont-elles abordées? Le système est-il suffisamment ouvert? (Transparence)		
Disposons-nous d'une structure consultative systématique? Avons-nous besoin d'enquêtes? (Consultation)		
Les résultats sont-ils précis et objectifs? Existe-t-il un manque de crédibilité? (Objectivité)		
Les résultats et les retours d'information sont-ils intégrés au système de travail actuel? Cela semble-t-il être un exercice ad hoc? (Approche intégrée)		
Les résultats sont-ils pris en compte? Cela apporte-t-il un changement? (Productivité)		

Les collectivités territoriales peuvent également participer au contrôle et à la supervision où elles n'exercent pas d'autorité. Elles pourraient, par exemple, mettre en place des points d'information où les renseignements et les plaintes en matière de discrimination pourraient être collectés. Il n'est pas exclu que les ALR fassent appel à leur propre médiateur. Cela serait important notamment là où l'organisme de promotion de l'égalité n'a aucun réseau territorial. Il pourrait en outre surveiller la discrimination directe et indirecte dans le cadre du cycle d'information.

Enfin, l'obligation de rendre des comptes apportera une certaine transparence et encouragera le progrès tout au long de la mise en œuvre. Elle garantit l'attribution des tâches tout au long du processus d'instauration de l'égalité, ce qui permet de voir si les tâches sont effectuées, quels changements interviennent et si le résultat est positif par rapport aux objectifs fixés.

4.3.6.1 Indicateurs d'évaluation de l'impact

Une analyse comparative des indicateurs prédéfinis doit être effectuée pour évaluer l'impact de la stratégie et du plan sur les inégalités et la discrimination. Ces chiffres fourniront le retour d'information requis pour évaluer la stratégie et permettront de déterminer si sa mise en œuvre doit être poursuivie ou révisée.

Les actions entreprises par les différents niveaux et parties prenantes sont examinées d'un côté et les résultats définitifs effectifs de l'autre. La différence entre les deux permet au juriste d'ajuster et d'adapter les politiques lorsque cela s'avère nécessaire pour pouvoir atteindre l'objectif en ce qui concerne l'égalité et l'inclusion au sein de la société.

Des recherches approfondies doivent être effectuées sur les indicateurs suivants (liste non exhaustive):

- données économiques
- données sur l'emploi
- données sur l'éducation
- données sur la participation civile
- données sur la santé
- données sur le logement
- données sur les revenus
- données sur l'espace et la répartition
- données sur la pauvreté
- données sur la criminalité.

Une approche comparative avec les chiffres avant la mise en œuvre de la politique permet aux responsables politiques d'évaluer l'impact et de procéder aux adaptations nécessaires. C'est à ce niveau qu'interviennent le retour d'information et l'adaptation continue de la politique. La communication de ces chiffres à toutes les parties impliquées favorisera la compréhension et le soutien du projet et de ses adaptations.

4.3.6.2 Éducation, apprentissage et persuasion

Comme mentionné précédemment, l'un des moyens les plus importants, mais relativement discret, de lutter contre la discrimination consiste à éduquer et à façonner le mode de pensée. Les ALR peuvent avoir un rôle très important à jouer dans ce domaine.

Différents niveaux d'éducation et de communication peuvent être distingués:²⁷⁴

- fournir un plan d'éducation et de formation pour les parties prenantes individuelles et organisationnelles internes et externes,
- former les porte-parole et les enseignants en leur apportant de solides connaissances concernant les règlements relatifs à l'égalité et à la lutte contre la discrimination tout en étant au plus près des communautés locales pour que leurs besoins et préoccupations soient parfaitement compris,
- inclure les communautés locales et les parties prenantes s'avère extrêmement important étant donné qu'elles peuvent améliorer la sensibilisation au sein de leurs propres communautés et diffuser les informations relativement facilement.

Il serait particulièrement important que les fonctionnaires des services des autorités locales et régionales et que les employés des institutions de service public locales et régionales bénéficient de formations, ce qui leur permettrait de faire preuve de sensibilité par rapport à la lutte contre la discrimination dans le cadre de leur travail. Dans de nombreux cas, des connaissances et des techniques particulières sont nécessaires et l'adaptation d'expériences internationales peut donc être utile. En outre, il pourrait s'avérer nécessaire d'élaborer des codes de conduite bureaucratiques institutionnels qui pourraient reposer sur la connaissance collective des autorités locales et régionales.

La facilitation de la communication entre groupes majoritaires et minoritaires peut être confiée aux autorités locales et régionales, ce qui n'implique pas de relation hiérarchique, mais peut, dans tous les cas, instaurer le cadre de communication adéquat ou contribuer aux initiatives auxquelles peuvent participer les autorités locales et régionales.

Dans le cas de programmes de lutte contre l'exclusion et la discrimination, l'activité des institutions de publicité, telles que les forums, s'avère essentielle pour révéler à temps les problèmes et les dysfonctionnements et présenter les opinions des sociétés locales ciblées, afin de permettre aux parties prenantes de rechercher une solution commune. Les autorités locales et régionales citées dans les études de cas peuvent servir d'exemple à cet égard en ce qui concerne leur implication par rapport aux questions de discrimination et d'exclusion dans le cadre du fonctionnement des écoles, de la politique sociale locale, du logement et de la politique relative aux minorités, par exemple.

4.3.7 Programmes spéciaux au service des populations défavorisées

Outre les cas mentionnés dans cette étude, des milliers de projets auraient pu être présentés.²⁷⁵ Toutefois, à ce stade, les points suivants, dont il faudrait tenir compte dans le cadre de la formulation et de la mise en œuvre de ces projets, pourraient être ajoutés:

²⁷⁴ Voir également: Bhandal, Lakhbir – Hopkins, Laurence [2007]: La lutte contre le racisme et la promotion de l'égalité dans l'éducation, (RECR, Bruxelles), disponible en ligne à l'adresse: http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/education_fr.pdf.

²⁷⁵ Pour de plus amples informations, voir: Groupe de travail national sur les stratégies relatives aux petits centres [2007]: Attracting and retaining immigrants: A toolbox of ideas for smaller centres, Victoria.

- Des programmes concluants ne cherchent pas à assimiler des groupes victimes d'exclusion ou de discrimination, mais plutôt à les intégrer dans la mesure où ils participent également au maintien de leur identité. Cette approche suppose la tolérance de la majeure partie de la société (et des programmes spéciaux ont été déployés pour la renforcer) et, pour les bénéficiaires, la connaissance des coutumes, des règles et de la juridiction de la société majoritaire, ainsi que l'adaptation à celles-ci.
- Les programmes de lutte contre l'exclusion et la discrimination mis en œuvre en étroite coopération avec les autorités locales et régionales, les organisations civiles et les groupes cibles concernés sont les plus susceptibles de réussir. Il convient par conséquent d'étendre le cercle des institutions et organisations participantes jusqu'à une taille raisonnable et de garantir l'implication des organisations civiles, notamment celles qui représentent les bénéficiaires du programme.
- Même les autorités et institutions locales et régionales peuvent exclure et discriminer certains groupes dans le cadre de leurs activités ou par leurs mesures, notamment parce qu'elles cèdent à la pression de la société au sens large ou parce qu'elles n'envisagent pas convenablement les conséquences et les effets possibles de leurs actions. Une analyse préliminaire détaillée et minutieuse des effets éventuels de la mesure envisagée et permettant un contrôle public/civil adéquat permet d'éviter cette conséquence négative.
- Les autorités locales et régionales disposent d'un certain nombre d'opportunités pour initier, faciliter et mettre en œuvre des programmes de lutte contre la discrimination provenant de ressources nationales et européennes. Cependant, lorsqu'elles lancent ces projets, elles ne doivent jamais perdre de vue que ces derniers doivent servir les véritables besoins et intérêts des populations concernées. Celles-ci n'ont pas besoin de compensations, mais plutôt d'être respectées et dotées de droits.

Bibliographie

Ouvrages et études

- Bauer, Uta – Bock, Stephanie – Wohltmann, Heike [2007]: Vergleichende Wirkungsanalyse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im EU-Programm URBAN II (Raumforschung und Raumordnung, 65,2)
- Bernard, Nicholas [1999]: Decentralized Government and Subsidiarity (Kirchner, Emil J. ed.: Decentralization and Transition in the Visegrad; Poland, Hungary, the Czech Republic and Slovakia, Palgrave Macmillan)
- Bhandal, Lakhbir – Hopkins, Laurence [2007]: La lutte contre le racisme et la promotion de l'égalité dans l'éducation (RECR, Bruxelles)
- Comité des régions et Agence des droits fondamentaux [2008]: La cohésion communautaire au niveau local: répondre aux besoins des communautés musulmanes; exemples d'initiatives locales.
- Congrès des pouvoirs locaux et régionaux [1996]: Démocratie locale: un projet de citoyenneté: contribution du Congrès des pouvoirs locaux et régionaux d'Europe à la campagne et au plan d'action du Conseil de l'Europe contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance (Publication du Conseil de l'Europe)
- Dubout, Edouard [2006]: L'article 13 du Traité CE: la clause communautaire de lutte contre les discriminations (Bruylant, Bruxelles)
- Dukes, Thea [2006]: Place, Positioning and European Urban Policy Discourse Examples of politics of scale in 'Brussels' and the Netherlands
- Ellis, Evelyn [2005]: EU Anti-Discrimination Law (Oxford, Oxford University Press)
- Fagan, Colette et al. [2006]: Inégalités hommes-femmes concernant les risques d'exclusion sociale et de pauvreté au sein des groupes défavorisés dans trente pays européens (rapport de la Commission européenne)
- Hardiman, Paul Soto et al. [2004]: Les jeunes et l'exclusion dans les quartiers défavorisés: s'attaquer aux racines de la violence (collection Tendances de la cohésion sociale, n°8, Publication du Conseil de l'Europe)
- Jacobs, Dirk ed. [1999]: Politiques multiculturelles et modes de citoyenneté en Belgique: le cas d'Anvers, de Liège et de Bruxelles (Série: Politiques multiculturelles et modes de citoyenneté dans les villes européennes, MOST-UNESCO, Université Libre de Bruxelles)
- Kempen, Roland van [2000]: Big cities policy in the Netherlands, Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie, 91/2000, (Royal Dutch Society).
- Masselot, Annick [2007]: The State of Gender Equality Law in the European Union, (in: European Law Journal, Vol. 13, no. 2)

- Overdeest, Christine [2002]: The Open Method of Coordination, New Governance & Learning: Towards a Research Agenda (in: New Governance Project Working Paper, Université du Wisconsin)
- Schiek, D. – L., – Waddington, L. – Bell, M. éd. [2007]: Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law (Oxford, Hart Publishing)
- Swiatkowski, Andrzej [2007]: Charter of Social Rights of the Council of Europe (Kluwer Law International)
- Weller, Marc ed. [2005]: The Rights of Minorities: A Commentary on the European Framework Convention for the Protection of National Minorities (Oxford, Oxford University Press)

Rapports nationaux

- Achaleke, Beatrice – Inou, Simon [2006]: Racism in Austria (rapport alternatif du RECR)
- Baldwin-Edwards, Martin [2004]: National Analytical Study on Racist Violence and Crime; RAXEN National Focal Point for Greece (Antigone – Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes)
- Bell, Mark – Chopin, Isabelle – Palmer, Fiona [2006]: Développement d'une législation contre les discriminations en Europe: une comparaison entre les 25 États membres de l'UE
- Bell, Mark [2008]: Extending EU Anti-Discrimination Law: Report of an ENAR Ad Hoc Expert Group on Anti-Discrimination Law (Centre for European Law and Integration, Université de Leicester)
- Bideke, Maria – Junkka, Marcus – Lappalainen, Paul [2006]: Racism in Sweden (Rapport alternatif du réseau européen contre le racisme)
- Boucková, Pavla [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur la République tchèque
- Cachón, Lorenzo [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur l'Espagne
- Cederberg, Maja – Anthias, Floya [2006]: Mapping of Policies and Policy Analysis – the Swedish case. Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. Policy Assessment and Policy Recommendations (document de travail 3 – WP1)
- Chahrokh, Haleh – Klug, Wolfgang – Bilger, Veronika et al. [2004]: Migrants, minorités et législation: Étude des mesures légales et des recours contre la discrimination dans 15 États membres de l'Union européenne (Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes)
- De Schutter, Olivier [2007]: Rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur la Belgique

- Dlugosova, Zuzana [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur la Slovaquie
- Ellul, Tonio [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur Malte
- Feldhune, Gita [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur la Lettonie
- Hansen, Niels-Erik [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur le Danemark
- Holtmaat, Rikki [2007]: Des catalyseurs pour le changement? – Les organismes de promotion de l'égalité de traitement aux termes de la directive 2000/43/CE (Commission européenne)
- Holtmaat, Rikki [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur les Pays-Bas
- Kadar, Andras [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur la Hongrie
- Katarina, Maja – Hot, Meira [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur la Slovénie
- Ktistakis, Yannis [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur la Grèce
- Latraverse, Sophie [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur la France
- Mahlmann, Matthias [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur l'Allemagne
- Makkonen, Timo [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur la Finlande
- Malheiros, Manuel [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Portugal
- Mayrhuber, Christine et al. [2006]: Analyse de la parité hommes-femmes dans l'élaboration du budget pour la Haute-Autriche. (Institut autrichien de recherche économique, Vienne))
- Mazur-Rafał, Monika – Pająk, Magdalena [2007]: Rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur la Pologne
- McColgan, Aileen – Niessen, Jan – Palmer, Fiona [2006]: Analyses comparatives des mesures nationales de lutte contre la discrimination en dehors de l'emploi et du travail, décembre 2006

- Milo, Daniel [2006]: Racism in Slovakia (Rapport alternatif du réseau européen contre le racisme)
- Moyse, François [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE
- Niessen, Jan – Schibel, Yongmi – Thompson, Cressida eds. [2005]: Current Immigration Debates in Europe: A Publication of the European Migration Dialogue, Poland (Migration Policy Group)
- Niță, Delia Luiza – Ionescu, Iustina [2006]: Racism in Roumania, (Rapport alternatif du réseau européen contre le racisme)
- Numhauser-Henning, Ann [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur la Suède
- O’Cinneide, Colm [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur le Royaume-Uni
- Ovcharov, Svilen [2006]: Racism in Bulgaria (Rapport alternatif du réseau européen contre le racisme)
- Poleshchuk, Vadim [2007]: Rapport national sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur l’Estonie
- Quinlivan, Shivaun [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE), Rapport national sur l’Irlande
- Schindlauer, Dieter [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur l’Autriche
- Simoni, Alessandro [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, Rapport national sur l’Italie
- Weber, Renate [2003]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination dans les 13 pays candidats. Rapport national sur la Roumanie
- Ziobiene, Edita [2007]: Rapport sur les mesures de lutte contre la discrimination, Rapport national sur la Lituanie

Sources juridiques, autres documents

Règlements et directives de l’Union européenne

- Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail
- Directive du Conseil 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d’origine ethnique

- Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive du Conseil 76/207/CEE sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail
- Directive du Conseil 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès aux biens et services et la fourniture de ces derniers
- Règlement (CE) n°1080/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif au Fonds européen de développement régional et abrogeant le règlement (CE) n°1783/1999
- Règlement (CE) n°1081/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n°1784/1999
- Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)
- 2000/750/CE: Décision du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001 à 2006)
- Règlement relatif au Fonds social européen (règlement CE n°1081/2006)
- Règlement du Conseil (CE) n°168/2007 du 15 février 2007 portant création d'une Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
- Règlement (CE) n°1922/2006 du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Autres documents de l'UE

- Communication de la Commission aux États membres du 28 avril 2000, définissant des orientations pour une initiative communautaire concernant la régénération socioéconomique des villes et des banlieues en crise en vue de promouvoir un développement urbain durable – URBAN II
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000/C 364/01)
- Explications concernant la charte des droits fondamentaux (2007/C 303/02).
- Égalité et non-discrimination dans une Union européenne élargie [2004] – Livre vert
- CdR 226/2005 – Avis du Comité des régions du 16 novembre 2005 sur la Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions "Stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous", COM(2005) 224 final

- CdR 53/2006 – Avis du Comité des régions du 15 juin 2006 sur la résolution du Parlement européen sur la protection des minorités et les politiques de lutte contre les discriminations dans l'Europe élargie
- Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil relative à l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) – Vers une société juste, COM(2005) 225 final – 2005/0107 (COD)
- Rapport sur la stratégie renouvelée de Lisbonne pour la croissance et l'emploi: lancement du nouveau cycle (2008-2010) – Garder la cadence des réformes; COM(2007) 803 final

Références d'affaires

- Commission contre Finlande, Affaire C-327/04 [2005] JO J 93/3
- O'Flynn contre pouvoir adjudicateur, Affaire C-237/94 [1996] ECR I-02617
- Commission contre Luxembourg, Affaire C-70/05, JO C 315/13

Documents du Conseil de l'Europe

- Convention pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 novembre 1950 (STCE n°005)
- Protocole n°12 de la Convention pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 novembre 2000 (STCE n°177)
- Charte sociale européenne, 16 novembre 1961 (STCE n°035)
- Protocole additionnel à la charte sociale européenne prévoyant un système de plainte collective, 9 novembre 1995 (série n°158 des traités du Conseil de l'Europe)
- Convention sur la participation des étrangers à la vie publique au niveau local, 5 février 1992 (STCE n°144)
- Recommandation 148 (2004) du Congrès des autorités locales et régionales du Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes aux niveaux local et régional: une stratégie pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les villes et les régions
- Recommandation 153 (2004)¹ du Congrès des autorités locales et régionales du Conseil de l'Europe sur "un pacte pour l'intégration et la participation des personnes issues de l'immigration dans les villes et régions d'Europe"

Autres documents

- Association des municipalités urbaines d'Alberta: Boîte à outils pour des communautés accueillantes et inclusives (AUMA), Edmonton
- Assemblée des régions d'Europe: Manifeste de Catalogne (2002), Déclarations de Venise (2003), de Kiruna (2006) et de Timisoara (2007)

- Charles C. Smith consulting [2003]: Hamilton at the crossroads: Anti-racism and the future of the city, 'Lessons learned' from the community-based anti-Racism Institutional change initiatives
- Orientations communes de la Fédération syndicale européenne des services publics et du Conseil des communes et régions d'Europe pour l'élaboration des plans d'action sur l'égalité des sexes au niveau des autorités locales et régionales, adoptées le 14 décembre 2007
- National Working Group on Small Centre Strategies [2007]: Attracting and retaining immigrants: A toolbox of ideas for smaller centres, Victoria
- Niessen, Jan – Schibel, Yongmi [2007]: European handbook on integration for policymakers and practitioners (Commission européenne)
- Ministère écossais de la santé [2005]: Boîte à outils pour l'évaluation de l'impact de l'égalité et de la diversité, Édimbourg

Sites internet

- *Deutsches Institut für Urbanistik*: <http://www.sozialestadt.de/en/programm/>
 - *Stratégie européenne pour l'emploi*: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm
 - *Agence des droits fondamentaux*: <http://fra.europa.eu/fra/index.php>
 - *Réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (EQUINET)*: <http://www.equineteurope.org/>
 - *Réseau européen contre le racisme (RECR)*: <http://www.enar-eu.org/>
 - *(Groupe des politiques de migration)*: <http://www.migpolgroup.com/>
 - *Programme YEPP (Youth Empowerment Partnership Programme, programme de partenariat pour l'émancipation des jeunes)*: <http://www.yepp-community.org>
-