



L'égalité des droits dans la pratique

Le rôle de l'action positive



L'égalité des droits dans la pratique

Le rôle de l'action positive

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances

Unité G.4

Manuscrit terminé en mars 2007

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne.

Si vous souhaitez recevoir le bulletin d'information électronique "ESmail" de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, envoyez un courrier électronique à l'adresse suivante: empl-esmail@ec.europa.eu — le bulletin d'information paraît régulièrement en allemand, anglais et français.



- 1 : © John Harris/reportdigital.co.uk
- 2 : © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
- 3 : © Duncan Phillips/reportdigital.co.uk
- 4 : © Communautés européennes

***Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.***

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007

ISBN 978-92-79-04966-8

© Communautés européennes, 2007

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE



L'année 2007 a été proclamée Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Tout au long de ces 12 mois, l'UE entend œuvrer tout particulièrement en faveur d'une société exempte de toute discrimination, dont tous les membres ont la chance de pouvoir faire des choix véritables quels que soient leur genre, leur orientation sexuelle, leur origine ethnique, leur religion, leur âge ou un éventuel handicap.

L'Union européenne a déjà parcouru un long chemin sur la voie de l'égalité pour tous en mettant en place des règles juridiques protégeant le droit à la non-discrimination. L'expérience a toutefois montré que les plaintes et les procès ne suffisent pas à garantir pleinement l'égalité dans la pratique. Ainsi, de nombreuses femmes et personnes appartenant à des groupes minoritaires restent extrêmement sous-représentées aux postes où s'élaborent la législation et les politiques et où se prennent les décisions susceptibles d'avoir un impact majeur. Or, l'égalité des chances pour tous exige absolument une représentation appropriée de tous les membres de la société.



Malgré tout, d'aucuns partent souvent du principe que l'égalité des chances est acquise, niant ainsi l'existence de discriminations. C'est dans un tel contexte que l'action positive peut jouer un rôle important, et devenir un instrument permettant de remédier à l'absence d'égalité réelle dans nos sociétés. Et de fait, l'action positive semble parfois être la seule approche permettant de faire face à des discriminations structurelles profondément enracinées, et susceptible de produire un impact positif dans des délais raisonnables. Il est vrai que l'action positive fait l'objet de controverses. Je suis toutefois convaincue que cette réticence par rapport à cette approche vient d'une mauvaise compréhension du concept et du contexte. Tous deux doivent donc être explicités et débattus à plus grande échelle.

La présente brochure thématique entend précisément contribuer à cet objectif. Après une introduction visant à expliquer certains termes et aspects juridiques, celle-ci présente différentes formes de l'action positive dans le contexte de l'emploi ainsi qu'en dehors du contexte professionnel. Grâce à l'éventail de personnes qui y ont contribué, représentant un large éventail de perspectives et de domaines d'expertise, cette brochure nous aide à appréhender ce que peut signifier l'action positive dans différents domaines, par exemple l'éducation et l'intégration des minorités dans les forces de police. Dans son dernier chapitre, la brochure examine certaines problématiques futures qui se font jour, et qui interviennent de plus en plus dans le débat, comme la collecte des données.

J'espère que cette brochure encouragera une utilisation créative des instruments mis en place par la législation européenne en vue de faire progresser l'égalité des chances pour tous, et en particulier l'action positive.

Professeur Christa Tobler, LL.M
Instituts européens des Universités de Leiden, aux Pays-Bas, et de Bâle, en Suisse



Table des matières

PARTIE 1: L'ACTION POSITIVE – INTRODUCTION

L'action positive – présentation du concept <i>Professeur Mark Bell</i>	5
Les dispositions légales en matière de discrimination et la pratique de l'action positive dans la Communauté européenne <i>Professeur Marc De Vos</i>	7

PARTIE 2: ACTION POSITIVE ET EMPLOI

Introduction	10
Les procédures d'égalité dans la sélection et le recrutement <i>Vincent Van Malderen</i>	11
L'action positive en faveur des Roms dans les forces de l'ordre <i>Captaine György Makula</i>	12
Stimuler le leadership pour promouvoir l'action positive <i>Paul Lappalainen</i>	14

PARTIE 3: L'ACTION POSITIVE EN DEHORS DU CONTEXTE PROFESSIONNEL

Introduction	16
L'importance de l'action positive et la nécessité de créer des conditions égales <i>Professeur Kathleen Lynch</i>	17
L'action positive dans les soins de santé: assurer l'égalité de résultats <i>Trish Pashley</i>	18
L'action positive et la politique <i>Entretien avec Raül Romeva, membre du Parlement européen</i>	20

PARTIE 4: L'AVENIR DE L'ACTION POSITIVE

Cinq composantes pour des mesures d'action positive efficaces <i>Robin Allen</i>	22
Des statistiques pour l'action positive: plus qu'un simple outil, un devoir <i>Patrick Simon</i>	24
Obligations de promouvoir l'égalité: de nouveaux horizons pour l'action positive ? <i>Professeur Mark Bell</i>	26



L'ACTION POSITIVE – INTRODUCTION

L'action positive – présentation du concept

Professeur Mark Bell, Centre pour le droit européen et l'intégration (Centre for European Law and Integration), Université de Leicester, Royaume-Uni



Prof. Mark Bell:

«Il n'y a pas de consensus sur la signification exacte de ces différents termes.»

Au moment d'examiner la question de l'action positive, nous nous heurtons souvent au problème de la multitude de termes utilisés – action positive, action affirmative, discrimination à l'envers ou encore discrimination positive. Leur signification varie fréquemment d'un pays à l'autre, et même dans la littérature académique, il n'y a pas de consensus sur la signification exacte de ces différents termes. Le présent article vise donc à introduire ce débat en explicitant certains de ces concepts clés¹.

La législation et les politiques de l'Union européenne utilisent le plus souvent le terme d'«action positive». Celui-ci recouvre le plus généralement un large éventail de mesures prises en vue de compenser les désavantages actuels et passés provoqués par la discrimination. De telles mesures entendent assurer «concrètement une pleine égalité» (par ex. article 141(4) CE).

Parfois, l'égalité signifiera simplement le traitement tout à fait identique de toutes les personnes, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, etc. Or, si un traitement identique aboutit à une «égalité formelle», un tel traitement ne suffit pas toujours pour assurer l'égalité réelle. La littérature académique parle ici d'«égalité substantielle».

Ainsi, nous sommes aujourd'hui bien informés des graves désavantages subis par les communautés roms dans le domaine de l'éducation, essentiellement en raison de la ségrégation des enfants roms pratiquée dans certains pays². Pourtant, même s'il était possible de mettre fin à toutes les formes de discrimination dont sont aujourd'hui victimes les Roms, les inégalités n'en disparaîtraient pas pour autant, tant l'héritage des discriminations antérieures est lourd. Réaliser l'égalité dans la pratique – l'égalité substantielle – peut dès lors exiger des mesures compensatoires visant à

¹ Pour une analyse détaillée, voir O. de Schutter (2007) *Positive action*, in D. Schiek, L. Waddington and M. Bell, *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*. Oxford: Hart Publishing.

² Commission européenne (2004) *La situation des Roms dans une Union européenne élargie*.



remédier à l'impact des discriminations passées, mais aussi des discriminations dont souffrent certains groupes aujourd'hui encore.

L'action positive – des mesures tantôt strictes, tantôt souples

Quels sont dès lors les types de mesures couverts par l'action positive ? À une extrémité, nous trouvons des mesures «souples». Cette forme d'action positive s'appuie sur des mesures qui ne portent pas directement atteinte aux prérogatives des groupes dits avantagés (par exemple les hommes ou les personnes ne souffrant d'aucun handicap). Elles impliquent plutôt des efforts supplémentaires attendus de la part de l'employeur ou du prestataire de services.

Les offres d'emploi s'adressant à des groupes défavorisés illustrent bien cette forme d'action positive: dans ce type d'annonce, une entreprise indique de l'une ou l'autre façon qu'elle réservera une suite particulièrement favorable aux candidatures de groupes actuellement sous-représentés (par exemple les femmes). Dans le domaine de l'éducation, nous pourrions citer l'exemple des universités proposant des activités spécifiques de recrutement dans les quartiers défavorisés.

Les formes «strictes» de l'action positive ont en revanche un impact plus direct sur les droits des groupes avantagés. Nous pourrions citer ici le cas d'une entreprise décidant de réserver un programme de formation professionnelle aux travailleurs âgés de plus de 55 ans. À ce propos, signalons aussi que parallèlement à son programme général de stages, la Commission européenne réserve un nombre spécifique de places de stages aux diplômés universitaires d'origine rom.

L'action positive aux yeux de la loi

Les formes les plus strictes de l'action positive ont souvent été controversées, tant sur le plan juridique que politique. Dans le contexte de l'égalité entre les hommes et les femmes, la Cour de justice a établi une distinction entre l'action positive autorisée et la discrimination illicite.

Les mesures qui cherchent à accorder un traitement préférentiel automatique et inconditionnel au moment de la sélection à l'emploi ont été ainsi considérées comme s'apparentant à une discrimination illégale.

Ce serait ainsi le cas, entre autres, de quotas pour l'emploi des femmes ou l'embauche d'une postulante moins qualifiée aux fins d'accroître le pourcentage de femmes sur le lieu de travail.

En vue de clarifier cette distinction, le terme «action positive» est donc souvent réservé aux mesures licites, tandis que les mesures qui vont plus loin ont été qualifiées de mesures de «discrimination positive» (ou à l'envers).

Si la jurisprudence dans le domaine de l'égalité de genre montre que certains États membres ont tenu à pratiquer une discrimination positive dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, nous ne trouvons en Europe qu'un petit nombre d'exemples de discrimination positive appliquée à d'autres motifs de discrimination. À l'exception notable du handicap toutefois, puisque de nombreux États membres continuent d'utiliser des lois fixant des quotas minimums pour l'emploi des personnes handicapées.

Aux États-Unis, la discrimination positive a été utilisée plus activement pour lutter contre les inégalités ethniques. Le terme d'«action affirmative» lui est préféré outre-Atlantique. De telles techniques peuvent également être observées en Irlande du Nord, où un système de quotas a été introduit en vue d'accroître la proportion de catholiques dans la police.

Alors que la législation européenne dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes a évolué dans le sens de l'acceptation de l'action positive et d'un rejet (judiciaire) de la discrimination positive, personne ne peut encore dire si cette même approche pourrait ou devrait être appliquée à d'autres motifs de discrimination. Bien que la discrimination positive se heurte aux prérogatives des groupes favorisés, elle semble toutefois moins controversée dans les situations manifestes de graves inégalités.

Aux États-Unis, les mesures de discrimination positive ont été initialement développées en réponse à l'héritage de la ségrégation raciale profondément enracinée. Et maintenant que les inégalités bien enracinées auxquelles doivent faire face les communautés roms sont de mieux en mieux reconnues, un nouveau débat pourrait bien s'ouvrir au sein de l'Union européenne sur les conditions dans lesquelles la discrimination positive devrait être autorisée.

Les dispositions légales en matière de discrimination et la pratique de l'action positive dans la Communauté européenne¹

Professeur Marc De Vos de l'Université de Gand et du Barreau de Bruxelles

C'est à l'article 2, paragraphe 4, de la directive 76/207 relative à l'égalité de traitement que nous trouvons la première disposition de la législation communautaire en rapport avec les mesures d'action positive en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans son intitulé original, la directive stipule :

«La présente directive ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 1, premier paragraphe.»

Avec l'Accord de Maastricht sur la politique sociale, dans un premier temps, et ensuite avec le nouveau traité d'Amsterdam, il a été fait mention pour la première fois de l'action positive dans le traité instituant la Communauté européenne, qui énonce, dans son article 141, paragraphe 4:

«Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser les désavantages dans la carrière professionnelle.»

Si la formulation de l'article 141, paragraphe 4, semblait aller plus loin que la directive initiale sur l'égalité de traitement, cette différence au niveau du texte ne s'est pas traduite par une extension sensible du champ d'application de l'action positive dans la jurisprudence de la Cour de justice. La nouvelle directive relative à l'égalité de traitement (directive

2002/73/CE) a finalement aligné davantage sa disposition sur l'action positive sur celle du TCE.

Action positive et discrimination fondée sur le genre: la Cour européenne de justice

Une petite partie seulement de toute la panoplie possible de mesures d'action positive a été soumise à l'appréciation de la Cour européenne de justice (CJEU). La jurisprudence de la CJEU se rapporte essentiellement aux formes de préférences de traitement pouvant s'apparenter en fait à une discrimination à l'envers. Concernant ces types d'action positive, la position de la Cour peut être résumée comme suit:

Pour être justifiée au titre de l'article 2, paragraphe 4, de la directive initiale relative à l'égalité de traitement sur laquelle s'appuie toujours la jurisprudence la plus récente dans le domaine de l'action positive en faveur de l'égalité de genre, une mesure nationale devrait viser à «remédier à une situation existante de déséquilibre entre hommes et femmes dans un secteur ou une échelle de carrière spécifique»². Pour que la mesure d'action positive soit jugée légitime, la preuve de l'existence d'un tel déséquilibre doit donc être apportée. Une mesure visant à compenser des inégalités au lieu de les éliminer ne tombe donc pas sous le coup de l'article 2, paragraphe 4.

Deuxièmement, une mesure d'action positive doit être *appropriée*. La CJEU évaluera la probabilité que la mesure qui lui est soumise puisse réaliser l'objectif de remédier à la situation de déséquilibre existante et concrète³.

¹ Cet article n'est pas un document de recherche et ne peut donc être cité.

² Affaire C-476/99 *Lommers* [2002] ECR I-2891.

³ Affaire C-366/99, *Griesmar* [2001] ECR I-9383.



Enfin, la mesure d'action positive doit être *proportionnée*⁴ – par rapport au principe de l'égalité de traitement des personnes qui n'en bénéficient pas. La mesure doit être nécessaire et appropriée et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour réaliser son objectif, avec pour corollaire que les préférences automatiques ou absolues ne pourront être admises⁵. Dans ses décisions les plus récentes, la CJE fait de plus en plus souvent référence à l'exigence de proportionnalité, même si aucun ensemble clair de critères n'a été élaboré.

Remarques sur les directives de 2000 relatives à l'égalité

Les directives 2000/43 (article 5) et 2000/78 (article 7, paragraphe 1) confirment que:

«Pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés [aux motifs protégés].»

La genèse et la préparation de cette disposition relative à l'action positive ne fournissent pratiquement aucun élément permettant de mieux comprendre sa signification, son objectif et ses liens avec l'acquis dans le domaine de la discrimination sexuelle. La formulation utilisée dans ces dispositions apparaît plus permissive que celle de l'ancien article 2, paragraphe 4, de la directive sur l'égalité de traitement, mais plus faible que celle de l'article 141, paragraphe 4, du traité CE. En effet, l'article 5 de la directive sur l'égalité raciale ne mentionne pas l'élé-

ment positif intégré dans l'article du traité, à savoir l'octroi d'«avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté». Des conclusions similaires s'imposent au terme de l'analyse de l'article 7 de la directive-cadre.

Aucune des deux directives de 2000 n'utilise les termes «égalité des chances» de l'ancien article 2, paragraphe 4, de la directive relative à l'égalité de traitement, ce qui a amené les avocats généraux statuant respectivement dans les affaires *Kalanke*⁶ et *Marschall*⁷ à conclure que les mesures d'action positive visant à l'atteinte de résultats étaient inadmissibles. Au contraire, en visant «la pleine égalité dans la pratique», le traité et les deux directives semblent à présent envisager des moyens orientés vers les résultats ainsi que des moyens procéduraux. Néanmoins, à la lumière de l'affaire *Abrahamsson*, rien ne permet de déterminer avec certitude que ces différences textuelles modifieront de manière significative le champ d'application de l'action positive.

En résumé, alors que nul ne peut déterminer avec certitude comment les directives s'aligneront précisément sur la législation actuelle relative à l'égalité hommes-femmes, il est fort probable que ce corpus législatif fournisse des éléments pouvant faciliter l'interprétation des nouvelles directives. S'agissant du champ d'application de l'action positive, celui-ci présente l'avantage de promouvoir la clarté et l'uniformité et d'étendre la sensibilisation aux règles antidiscriminatoires dans le domaine de l'égalité de genre aux autres motifs énoncés dans les directives de 2000.

⁴ Affaire C-407/98, *Abrahamsson* [2000] ECR I-5539; Affaire C-79/99, *Schnorbus* [2000] ECR I-10997 et Affaire C-476/99 *Lommers* [2002] ECR I-2891.

⁵ Affaire C-407/98, *Abrahamsson* [2000] ECR I-5539.

⁶ Affaire C-450/93, *Kalanke* [1995] ECR I-3051.

⁷ Affaire C-409/95, *Marschall* [1997] ECR I-6363.



Vers l'uniformisation de l'action positive

La directive 2002/73 et la nouvelle directive 2006/54 ne jettent pas un nouvel éclairage sur l'évolution du champ d'application des mesures d'action positive. Ce qu'elles mettent toutefois en avant, c'est la volonté d'harmoniser toutes les dispositions dans le domaine de l'action positive basées, d'une part, sur l'article 141, paragraphe 4, du traité CE ainsi que celles de la législation, basées sur l'article 13 du TCE. Un tel mouvement pourrait impliquer ou justifier une interprétation similaire de toutes les dispositions concernées, celle de l'article 141 (4) CE servant alors de point de repère.

Dans la directive 2002/73 modifiant la directive relative à l'égalité de traitement, l'ancien article 2, paragraphe 4, a été amendé, au profit d'une référence à la disposition sur l'action positive de la législation primaire. Un nouvel article 2, paragraphe 8, prévoit ainsi que «les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes». Le préambule a clarifié que les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Par conséquent, la directive est censée mettre en œuvre l'article 141, paragraphe 4, du traité CE et intro-

duit également l'obligation, pour les États membres, de faire régulièrement rapport sur leurs activités dans ce domaine. La Commission n'a pas développé la question d'un éven-



Professeur Marc De Vos:

«Nous notons une volonté d'harmoniser toutes les dispositions relatives à l'action positive»

tuel nouveau champ d'application pour les mesures d'action positive, mais s'est limitée à un tour d'horizon des limites de l'action positive dans la jurisprudence en rapport avec la discrimination fondée sur le genre, tout en soulignant la prééminence de l'article 141 (4) CE.

Les documents préparatoires de la législation la plus récente relative à la discrimination sexuelle soulignent la stratégie de la Commission visant à appliquer des «concepts identiques de l'idée d'égalité», laissant ainsi une certaine marge à l'action positive. L'article 2, paragraphe 8, de la directive 2002/73 modifiant la directive sur l'égalité de traitement est résumé à l'article 3 de la nouvelle directive 2006/54, portant sur l'action positive. La référence à l'article 141(4) CE et l'objectif d'«assurer pleinement l'égalité dans la pratique entre les hommes et les femmes» sont ainsi conservés.



PARTIE 2

ACTION POSITIVE ET EMPLOI

Introduction

L'emploi est sans doute la clé d'une participation active, égale et à part entière à la société. L'emploi est source d'avantages économiques et participe à l'amélioration du niveau de vie. Dès lors, lorsque la discrimination, les préjugés et les stéréotypes négatifs limitent l'accès à l'emploi à certains groupes, l'impact est dévastateur pour ceux qui en sont exclus. Les groupes faisant l'objet de discriminations n'en sont d'ailleurs pas les seules victimes – les employeurs risquent aussi d'être perdants s'ils ne choisissent pas le meilleur candidat pour tel ou tel poste. Il en sera de même pour le public ou les consommateurs qu'ils servent.

L'égalité et l'équité de traitement ne doivent pas se limiter à l'accès à l'emploi mais doivent aussi couvrir les conditions et les opportunités offertes aux personnes qui travaillent déjà. Car une chose est sûre et certaine: les personnes occupant des postes clés dans les entreprises et les services publics ne reflètent pas la diversité de nos sociétés. Dans un monde où les attitudes et les perceptions mettent du temps à évoluer, l'action positive peut se révéler être un outil capable de modifier radicalement la donne en remédiant aux inégalités à court et à moyen terme.

En Belgique, le Bureau de sélection et de recrutement du gouvernement fédéral (Selor) a mis en place une approche soigneusement structurée en vue d'utiliser l'action positive pour accroître la diversité du personnel de l'administration publique. Vincent Van Malderen, directeur du projet Diversité au Selor, souligne dans son article le rôle clé des campagnes d'information, des bases de données et divers autres outils dans les procédures de recrutement et de sélection.

György Makula, de la police hongroise, insiste sur les actions introduites par une association internationale afin de renforcer la représentation des Roms au sein des forces de l'ordre, ainsi qu'une meilleure coopération et compréhension entre la police et les communautés roms. Les mesures d'action positive visent non seulement à stimuler le recrutement, mais aussi à soutenir les officiers d'origine rom.

Paul Lappalainen est expert juridique auprès de l'Autorité suédoise pour l'intégration et l'auteur d'un rapport sur la discrimination structurelle en Suède. Il souligne comment les clauses des marchés publics peuvent avoir un impact positif sur les pratiques de recrutement et d'emploi des entreprises privées. Les implications financières du respect des clauses du contrat incitent ces dernières, selon lui, à penser davantage en termes d'inclusion que d'exclusion et à initier leurs propres mesures d'action positive.



Les procédures d'égalité dans la sélection et le recrutement

Vincent Van Malderen, responsable du projet Diversité, Selor, Belgique

Le Bureau de sélection et de recrutement du gouvernement fédéral (Selor) est l'organisme belge en charge du recrutement et du développement de carrière dans l'administration publique. L'égalité des chances est au cœur de la structure organisationnelle de l'organisme. La diversité compte parmi les «procédures d'appui» et, à ce titre, elle interagit avec les procédures principales (sélection, orientation, certification) et autres procédures de soutien, comme la communication et l'innovation.

Ce processus de diversité a pour produit final et objectifs clés l'établissement de listes neutres et objectives de candidats compétents pour des postes spécifiques (réserve de recrutement). En vue de réaliser cet objectif, les méthodes de sélection et de screening doivent être accessibles à tous. Le Selor a lancé une série de projets de diversité depuis 2003 qui ont été mis au point conformément aux principes les plus récents en matière de bonne gestion de la diversité.

Garantir la non-discrimination

S'agissant de l'égalité, la première tâche de toute organisation est de veiller à bien appliquer toute la législation antidiscriminatoire existante. Au Selor, la philosophie est la suivante: c'est bien l'ensemble du personnel – et non pas uniquement la direction et le service juridique – qui doit être sensibilisé à la législation. Forts de cette conviction, nous avons mis au point une formation à la diversité qui aborde toutes les questions juridiques en rapport avec ce concept et qui informe l'ensemble du personnel sur les exigences légales applicables. La formation couvre aussi d'autres aspects, comme la gestion de la diversité, l'état des lieux de la diversité en Belgique et les outils concrets susceptibles d'être utilisés pour promouvoir la diversité.



Vincent Van Malderen:
«Notre politique de la diversité vise en particulier les candidats à l'emploi issus des minorités ethniques, les candidats porteurs d'un handicap et les femmes souhaitant accéder à des postes de direction.»

Un des projets du Selor porte sur le «screening diversité pro-actif». Notre procédure de recrutement inclut un volet de test. Chaque fois que nous améliorons le type de test utilisé, nous créons un comité de screening composé d'experts spécialisés dans le développement de produits, la convivialité pour l'utilisateur, les technologies de l'information et la diversité. Chacun de nos fournisseurs chargés d'élaborer pour nous de nouvelles procédures de test est tenu de prendre en compte l'aspect de la diversité. Si l'entreprise n'est pas en mesure de nous fournir des données statistiques suffisantes en rapport avec la diversité, nous nous engageons à collaborer avec elle afin de réaliser des études statistiques dans de futurs projets de développement. Cette année, nous réalisons des tests auprès de volontaires afin de déterminer dans quelle mesure l'origine ethnique peut influencer le processus de sélection.

Dans le cadre d'un autre projet visant à garantir la non-discrimination, nous allons nous employer à introduire des «aménagements raisonnables» dans les procédures de sélection que nous coordonnons, afin que tous les candidats à un emploi qui sont porteurs d'un handicap puissent participer à une procédure de sélection qui tienne compte de leurs besoins spécifiques. Ce projet a permis au Selor d'acquérir une expertise considérable. À ce jour, notre base de données compte un peu plus de 1 000 candidats porteurs d'un handicap.

Promouvoir l'égalité des chances

La promotion de nos projets et la communication autour de ceux-ci auprès des groupes cibles et du grand public constituent la seconde phase de notre travail dans le domaine de la diversité. Nous avons



ainsi mis en place des réseaux d'experts spécialisés dans les questions du «handicap» et des «minorités ethniques». Ces réseaux sont chargés d'analyser et de valider les projets actuels et futurs. Nous avons aussi un stand «diversité» que nous utilisons lors des salons de l'emploi et de séminaires.

Le Selor organise également ses propres événements, comme «Talent@Public» qui attire tous les deux ans environ 10 000 visiteurs. Lors de cette dernière manifestation, nous avons organisé deux séminaires sur la diversité, au cours desquels des experts ont présenté les meilleures pratiques au grand public. Autre événement bisannuel, notre journée «portes ouvertes», qui attire environ 5000 visiteurs. Cette plateforme nous permet aussi de souligner l'importance de l'égalité des chances dans notre travail.

Nous partageons notre expertise avec d'autres organisations par le biais de présentations portant sur nos projets et activités. À cet effet, nous avons produit un film intitulé «Sélection et diversité», qui poursuit un double objectif: démystifier la procédure de sélection et inciter davantage de minorités ethniques à passer un test de sélection.

Nous avons également créé deux «canaux de diversité» afin de mettre en évidence et de diffuser un certain nombre d'offres d'emploi pour lesquelles nous gérons la procédure de sélection. Ces canaux spécifiques ont pour groupes cibles les personnes issues de minorités ethniques et les personnes handicapées.

Renforcer la diversité

Notre politique de la diversité vise en particulier les candidats à l'emploi issus de minorités ethniques, les candidats porteurs d'un handicap et les femmes souhaitant accéder à des postes de direction. Nos projets peuvent permettre d'accroître le nombre de candidats, et de renforcer ainsi l'efficacité du recrutement et la représentation de ces groupes.

Deux autres mesures ont été mises en place pour faciliter la réalisation de ces objectifs. Premièrement, tout candidat porteur d'un handicap reconnu peut être inclus sur une liste de réserve spécifique de candidats handicapés. Les candidats figurant sur cette liste peuvent bénéficier d'un traitement prioritaire – c'est-à-dire que leur candidature pourra être examinée avant celle des personnes figurant sur la liste générale. Deuxièmement, afin d'inciter davantage de femmes à solliciter des postes de direction accessibles via nos procédures de sélection, nous parrainons des événements de mise en réseau de femmes. Parmi les autres initiatives positives, citons la sélection d'un nombre accru de femmes au sein de nos groupes de recrutement.

Pour en savoir plus

Selor: www.selor.be

L'action positive en faveur des Roms dans les forces de l'ordre

Capitaine György Makula, secrétaire général de l'Association fraternelle des représentants des forces de l'ordre européens et roms

Selon les estimations, la Hongrie compterait entre 550 000 et 600 000 habitants d'origine rom, soit 5,5 à 6% de l'ensemble de sa population. La Hongrie abrite la quatrième communauté rom de l'Union européenne par ordre d'importance, tout juste après la Roumanie, la Bulgarie et l'Espagne. Pour que les Roms puissent être pleinement intégrés dans la société

qui les accueille, ils doivent être représentés dans des domaines clés, comme l'administration publique, les forces de l'ordre et les médias.

Les débuts de la coopération entre la police, les organisations non gouvernementales de Roms et les gouvernements autonomes roms remontent à 1994.



Entre 1996 et 1997, le ministre hongrois de l'intérieur a réalisé une étude sur les attitudes au sein des forces de police à l'égard des Roms. A la suite de cette étude, des accords ont été conclus entre les gouvernements des minorités roms et les autorités chargées du respect de la loi. Des programmes de bourses d'études au sein de la police ont également été proposés à des étudiants de l'enseignement secondaire d'origine rom. Des camps d'été sont à présent organisés pour les jeunes Roms en vue de promouvoir les carrières dans les forces de police. Ces mesures ont pour principal objectif d'accroître la représentation de ces communautés au sein des forces de l'ordre.

L'Association fraternelle des représentants des forces de l'ordre européens et roms a vu le jour à Budapest, en novembre 2006. La Hongrie est à l'origine de cette initiative, qui a réuni des partenaires de Bulgarie, de République tchèque, de Roumanie et de Slovaquie. La mise en place de cette association est née de la volonté de rapprochement d'officiers de police hongrois, d'origine rom et non rom. Elle a été activement soutenue par des organisations partenaires de Hongrie et de l'étranger. Des hauts fonctionnaires du ministère hongrois de la justice et d'autres services chargés de l'ordre se sont montrés d'emblée très désireux de collaborer à cette initiative.

Les buts poursuivis par l'association

L'Association fraternelle des représentants des forces de l'ordre européens et roms vise à réaliser des objectifs nationaux et européens. Parmi ceux-ci, citons la promotion de l'égalité des chances dans les forces de l'ordre de Hongrie et d'autres États membres de l'UE, la lutte contre les préjugés mutuels existant dans ces services et dans les communautés roms, l'augmentation du nombre de membres du personnel d'origine rom dans ces agences, et l'amélioration des conditions de vie et de services des membres actuels du personnel d'origine rom.

Les objectifs suivants sont tout aussi importants aux yeux de l'association: offre d'une assistance pour résoudre les problèmes d'identité des membres

*Capitaine György Makula:
«Ces mesures ont pour principal
objectif d'accroître le nombre de
Roms dans les forces de l'ordre.»*



du personnel d'origine rom, médiation dans les conflits opposant des Roms et la police, lutte contre les préjugés à l'égard des Roms dans les sociétés majoritaires, et partant, promotion de l'intégration nationale et européenne de la minorité rom, soutien à la participation des Roms dans les cours de formation sur l'application de la législation nationale et internationale, et coopération avec les organisations partenaires nationales et internationales.

L'éventail des activités menées par l'association ne se limite pas aux relations avec les Roms, à leur représentation et à la question de la discrimination. D'autres activités concernent d'autres préoccupations et intérêts, comme l'amélioration de la situation des Roms dans le domaine de l'éducation, de l'emploi et du logement. Soutenir le recrutement de Roms dans les forces de police apporte en effet des avantages sociaux et économiques. L'expérience a montré que pour les jeunes – qui, autrement, pourraient se trouver dans l'impossibilité de suivre des études en raison de la situation financière difficile de leurs familles – les professions dans les forces de l'ordre offrent une excellente occasion de sortir de la pauvreté, d'améliorer leur niveau de vie et de faire carrière.

Il n'existe encore que très peu d'initiatives européennes visant à encourager la coopération entre la police et les communautés roms ou à faciliter le recrutement et à aider les responsables des forces de l'ordre d'origine rom. Ce caractère novateur, associé au fait que les Roms constituent la première minorité ethnique d'Europe, confère à cette initiative une importance particulière. Le réseau devrait se développer pour inclure des organisations membres d'autres pays européens, afin que cette problématique puisse trouver un écho à plus grande échelle.



Stimuler le leadership pour promouvoir l'action positive

Paul Lappalainen, expert juridique auprès de l'Autorité suédoise pour l'intégration

Il y a bien longtemps déjà, des Blancs bien intentionnés se sont rendus dans les zones des États-Unis où existait la ségrégation. Ils souhaitent contribuer à la recherche d'une solution à la problématique des personnes «noires» ou «de couleur». Mais ce sont les années 1960 qui marquèrent véritablement un tournant. De plus en plus de voix se sont alors clairement élevées en faveur de la lutte contre la ségrégation, brandissant le slogan: «We do not have a black problem, we have a white problem.» [il n'y a pas de problème noir mais bel et bien un problème blanc dans notre pays]. Au cœur du problème, l'absence d'égalité des droits et des chances, autrement dit l'incapacité du pouvoir en place à lutter contre le racisme et la discrimination.

Jusqu'à cette époque, les responsables politiques partageaient du principe que la discrimination raciale ne pouvait être contrée par la loi, mais qu'il fallait surtout changer les cœurs et les mentalités. Mais comme l'a souligné Earl Warren, alors président de la Cour suprême: «Il s'agit d'un faux credo. S'il est vrai qu'on ne peut effacer les préjugés, il est possible d'éviter que d'autres personnes en soient victimes.»

Les lois, les règles et les politiques peuvent affecter le comportement si leur non-respect à un coût, le plus souvent indépendamment des attitudes personnelles. La pression du grand public a favorisé l'adoption de lois et d'instruments antidiscriminatoires visant à compléter la législation, comme par exemple les clauses de non-discrimination dans les marchés publics.

Et c'est bien le risque de perdre des contrats publics qui a amené les dirigeants à au moins éviter la discrimination. En outre, le respect généralisé de telles clauses a débouché sur des mesures d'action positive. Ces actions n'ont pas donné lieu à des quotas ou autres formes de discrimination positive mais elles se

sont traduites par un réexamen attentif des méthodes de recrutement et de promotion du personnel utilisées par beaucoup d'employeurs. Nombreux sont ceux qui ont cessé de réfléchir en termes d'exclusion pour privilégier des mécanismes d'inclusion.

Dans *La maison de verre bleue et jaune: la discrimination structurelle en Suède* – une étude du gouvernement suédois achevée en 2005 – j'ai proposé plusieurs réformes, parmi lesquelles l'utilisation de clauses d'antidiscrimination dans tous les contrats nationaux. Le règlement gouvernemental proposé repose sur la clause adoptée en janvier 2005 par le Conseil municipal de Stockholm.

Par cette clause contractuelle, le fournisseur s'engage à respecter les lois antidiscriminatoires existantes dans toutes ses activités menées en Suède, à imposer à ses sous-traitants la même obligation et à rendre compte, par écrit, à l'entité contractante et à la demande de celle-ci, sur les mesures prises pour respecter cette exigence. Le fournisseur reconnaît également qu'une violation de cette clause équivaut à une inexécution grave du contrat et que la partie contractante se réserve donc le droit d'annuler ledit contrat.

L'utilisation de telles clauses a été largement débattue pendant près de 10 ans en Suède. Des experts spécialisés dans les questions de marchés publics



Paul Lappalainen: «Les lois, les règles et les politiques peuvent affecter le comportement si leur non-respect a un coût.»

ont émis des réserves quant à la légalité d'une telle clause, même si les déclarations de la Commission, la jurisprudence et l'évolution des directives relatives aux marchés publics ont jusqu'ici prouvé le contraire. Ces amendements spécifient que des conditions particulières sont autorisées, lorsqu'elles portent sur des considérations sociales et environnementales.

Démocratie et qualité

Il importe de souligner que l'introduction de clauses de ce type est sous-tendue à la fois par des aspects relatifs à la démocratie et des questions de qualité. D'un point de vue démocratique, il est important que les résidents puissent avoir un minimum de certitude que le secteur public n'utilisera pas les recettes fiscales pour rétribuer des entreprises qui risquent d'avoir des pratiques discriminatoires. Certaines franges de la population pourraient alors être tentées d'éluider l'impôt.

Concernant l'aspect «qualité», l'idée centrale sur laquelle repose la législation antidiscriminatoire est de faire en sorte que les employeurs ne pratiquent pas de discrimination à l'encontre des postulants ou des travailleurs les plus qualifiés, des discriminations qui seraient liées au genre, à l'origine ethnique, à la religion, aux convictions, à un handicap, à l'orientation sexuelle ou à d'autres motifs non pertinents. Si un employeur accepte d'embaucher un personnel moins qualifié, les marchandises produites ou les services fournis risquent de ne pas présenter la meilleure qualité souhaitable.

Le respect des clauses antidiscrimination des marchés publics a eu un impact positif sur l'emploi des femmes et des minorités ethniques aux États-Unis et au Canada. Il convient également de souligner que cet objectif a pu être atteint alors qu'en fin de compte, très peu de contrats ont dû être annulés. Il semble dès lors que ces clauses ont eu essentiellement un effet préventif, tout en encourageant l'égalité. Les actions positives entreprises par les employeurs ont porté sur divers aspects. Certains employeurs ont ainsi veillé à éliminer toute forme de discrimination dans leurs procédures de sélection et d'emploi. D'autres ont volontairement encouragé un nombre accru

de femmes et de membres de minorités ethniques qualifiés à postuler à des emplois vacants.

En Suède, les marchés publics nationaux et locaux représentent chaque année environ 40 milliards d'euros. Étant donné les sommes impliquées, il apparaît très vraisemblable que l'introduction de ces clauses suscitera, au minimum, un intérêt accru pour le respect de la législation suédoise en matière de non-discrimination. En outre, certaines entreprises pourront souhaiter placer leur leadership sous le signe de l'action positive, ceci afin d'attirer les travailleurs les plus qualifiés.

Naturellement, pour qu'il en soit ainsi, il faut d'abord que les responsables politiques fassent la preuve de leur capacité à montrer l'exemple. La balle est aussi dans le camp des victimes de la discrimination. À elles donc d'exiger que l'État montre l'exemple.

Pour en savoir plus

Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige (La maison de verre bleue et jaune: la discrimination structurelle en Suède)
www.regeringen.se/sb/dD/5073/a/46188
(en suédois, mais avec un résumé de 20 pages en anglais)



L'ACTION POSITIVE EN DEHORS DU CONTEXTE PROFESSIONNEL

Introduction

L'emploi est souvent au cœur des efforts de lutte contre la discrimination, et ce domaine est désormais bien couvert par la législation antidiscriminatoire existante. Toutefois, d'autres domaines de la société exigent une action à plus grande échelle. C'est le cas de l'accès aux biens et aux services et de l'égalité des droits et des chances dans des domaines clés en dehors du lieu de travail. La présente section examine comment l'action positive peut jouer un rôle dans les domaines de l'éducation, des soins de santé et de la politique.

Le professeur Kathleen Lynch, présidente des Études sur l'égalité au Collège universitaire de Dublin, fait remarquer que l'action positive dans le domaine de l'éducation peut produire un impact fort souhaitable à court comme à moyen terme. Une mesure d'action positive peut, par exemple, garantir à des groupes ayant préalablement souffert de discriminations d'être reçus dans l'enseignement supérieur. Toutefois, Kathleen Lynch tient à souligner que cet accès doit être accompagné d'un soutien, et qu'un diplôme universitaire ou autre ne constitue nullement une garantie de décrocher un emploi pour les groupes victimes de discriminations. Elle en appelle à une «égalité des conditions», une approche qui tient compte des influences économiques, politiques et culturelles plus générales qui sont en jeu.

Trish Pashley, du programme Égalité et Diversité auprès de la Commission des soins de santé du Royaume-Uni, nous livre un aperçu de l'approche des régulateurs en matière d'égalité. Investie d'une mission d'évaluation et de réglementation, cette Commission doit absolument montrer l'exemple dans ses propres politiques – et en tant qu'employeur – et afficher sa volonté de mieux refléter la société qu'elle sert.

La Commission des soins de santé vient d'introduire une initiative d'égalité en faveur des personnes handicapées, qui doit venir compléter son initiative dans le domaine de l'égalité raciale. L'idée est d'associer les personnes handicapées non seulement à l'élaboration du programme, mais aussi à sa mise en œuvre. Ce programme s'intègre dans l'approche plus générale de la Commission, axée sur le suivi et l'examen minutieux des processus internes sous l'angle de l'égalité et d'une collaboration étroite avec des organisations partenaires et des autorités dédiées aux questions d'égalité.

Les responsables politiques sont nos représentants élus et ils prennent à ce titre des décisions capitales en notre nom. Il est essentiel que ce groupe reflète la société qu'il sert. Raül Romeva, vice-président de la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres au Parlement européen, déplore la représentation insuffisante des femmes aux postes de décision et plaide en faveur d'une action positive jouant également un rôle dans les aspects plus généraux de l'inégalité entre les femmes et les hommes.



L'importance de l'action positive et la nécessité de créer des conditions égales

Professeur Kathleen Lynch, Centre d'études sur l'égalité, École de justice sociale (School of Social Justice), Collège universitaire de Dublin, en Irlande

La plupart des politiques européennes s'attachent à lutter contre la discrimination, mais ce faisant, elles promeuvent davantage «l'égalité officielle des chances» plutôt que «la juste égalité des chances» ou «des conditions égales pour tous». La juste égalité des chances, au sens d'une promotion de l'action positive, représente une avancée bienvenue par rapport à l'égalité formelle des chances, d'autant qu'elle permet de surmonter l'impact, à court ou moyen terme, des discriminations subies antérieurement. Elle se révèle toutefois plus limitée à long terme. Seules des politiques encourageant la création de conditions égales peuvent permettre d'en arriver, au fil des ans, à une égalité substantielle entre les groupes sociaux.¹

L'action positive – au sens le plus fort et non le plus faible du terme – est un moyen utile permettant de réserver des places dans l'enseignement à des groupes ne pouvant prétendre à un tel avantage en raison de discriminations subies par le passé. Elle remplace l'égalité formelle des chances en tant qu'objectif politique, étant donné qu'elle reconnaît que l'accès à l'enseignement entraîne une forme de compétition, et que les jeunes disposant de ressources limitées ne sont pas en mesure de relever ce défi dans des conditions égales.

Toutefois, pour être efficace, toute politique garantissant l'accès à des places dans l'enseignement devra aussi veiller à ce que ceux qui se voient accorder une place (par exemple dans l'enseignement supérieur) bénéficient d'un soutien suffisant pour réussir à ce niveau. En outre, la nature même de l'action positive doit être déterminée au cas par cas, étant donné que les causes à l'origine des discriminations passées varient d'un groupe à l'autre.

Limites et désavantages

Dans une société où d'importantes inégalités subsistent et tendent à se reproduire d'une génération à l'autre,

l'action positive peut permettre de changer la vie de certaines franges de groupes cibles, mais elle ne parvient pas à améliorer les chances de nombreuses personnes défavorisées. Une série de problèmes apparaissent dès lors. Étant donné qu'elle implique la sélection d'un pourcentage visé, la stratégie se révélera généralement plus efficace pour les personnes les plus avantagées au sein d'un groupe marginalisé.

Les stratégies d'action positive tendent aussi à conférer une certaine crédibilité à des systèmes qui continuent à défavoriser structurellement les personnes marginalisées. Ce constat s'avère particulièrement manifeste dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, les femmes ayant finalement pu avoir accès à des disciplines et à des domaines où les hommes sont surreprésentés, mais à des conditions traditionnellement masculines. Les femmes continuent d'occuper des fonctions subalternes dans l'enseignement supérieur, ce secteur repose toujours en effet sur des structures de fonctionnement profondément patriarcales.

L'action positive dans le domaine de l'éducation doit faire face à un autre dilemme à l'heure actuelle: elle est perçue comme étant à l'origine d'un avantage injuste, même si elle ne fait souvent que compenser une discrimination passée, ce qui finit par avoir des répercussions négatives pour les groupes cibles ainsi soutenus et nuit à l'objectif de promouvoir avant tout l'égalité pour le groupe.

De même, comme la marginalisation dans le domaine de l'éducation va réellement de pair avec un accès inégal à la richesse et aux revenus dans la plupart des pays occidentaux, les stratégies d'action positive n'abordent pas la question des relations économiques structurelles générées au sein d'un système capitaliste, ce qui limite la capacité de tous les groupes marginalisés à bénéficier de l'éducation.

¹ Baker, J., Lynch, K., Cantillon, S. and Walsh, J. (2004) *Equality: From Theory to Action*. London: Palgrave Macmillan.



Professeur Kathleen Lynch: «L'action positive peut changer la vie de certaines franges de groupes cibles, mais elle ne parvient pas à améliorer les chances de nombreuses personnes défavorisées.»

Promouvoir l'égalité de participation et de résultats

De nombreuses politiques d'action positive mettent l'accent, dans leurs activités et mesures, sur l'accès à un système éducatif jusqu'ici exclusif et accordent ainsi bien moins d'attention à la promotion d'une participation et de résultats égaux en termes de possibilités d'emploi au terme de leurs études pour les victimes de discriminations passées. L'hypothèse selon laquelle une personne aurait bénéficié d'une action positive par le simple fait d'avoir eu accès à l'enseignement méconnaît le rôle du capital social et culturel – comme les réseaux d'étudiants, de genre, de race et de privilège – dans l'accès des jeunes aux avantages découlant d'un diplôme.

Des études menées dans un certain nombre de pays montrent à quel point l'acquisition d'une qualification ne garantit pas l'accès des groupes ayant déjà fait l'objet de discriminations à un emploi de qualité. D'autres aspects de la politique sociale (comme les services de garde d'enfants pour les femmes, ou les attentes culturelles faussées à l'égard de la politique sociale) jouent également un rôle en influençant les résultats de l'éducation.

L'éducation a pour objectif spécifique le développement individuel. Elle remplit toutefois une autre fonction (aucunement complémentaire) puisqu'elle est aussi la toute première institution de sélection pour l'accès au marché de l'emploi et à des privilèges sur la base des diplômes universitaires. Mais le problème qui se pose ici est que les éducateurs omettent souvent de s'approprier la réalité de cette seconde mission. Les écoles et l'éducation promeuvent en fait les inégalités par le biais

de la sélection et de la stratification sociale et de mécanismes internes de sélection et de classement. Tout plan d'action positive se doit d'en tenir compte.

Une perspective de «conditions égales» exige donc de notre part une approche globale en matière de politique de l'éducation, une approche qui reconnaisse en particulier l'imbrication entre les inégalités économiques, culturelles et politiques et les inégalités dans le domaine de l'éducation. Nous disposons à présent d'un vaste corpus d'éléments qui tendent à montrer que plus l'inégalité économique au sein d'une société est grande, plus l'inégalité scolaire augmente, et inversement.

L'existence de plans d'action positive peut atténuer cette conséquence mais elle ne peut la modifier de manière substantielle, la raison principale étant que des groupes puissants et privilégiés vont utiliser leurs ressources supplémentaires pour s'opposer aux actions positives, soit en s'y opposant par des actions en justice (comme cela se fait aux Etats-Unis), soit en créant des institutions privilégiées alternatives, comme des écoles réservées aux élites.

Si l'Europe souhaite se doter d'un système éducatif plus égalitaire, elle doit œuvrer en faveur d'une société plus égalitaire; elle doit créer des conditions de vie égales pour ses citoyens et ne pas se contenter de l'égalité des chances.

Pour en savoir plus

Equality Studies Centre,
Collège universitaire de Dublin:
www.ucd.ie/esc/

L'action positive dans les soins de santé: assurer l'égalité de résultats

Trish Pashley, programme Égalité et Diversité, Commission des soins de santé, Royaume-Uni

La Commission des soins de santé est le gardien de la santé publique en Angleterre. Ses déclarations, comme ses actions, visent à catalyser les améliorations. Étant

donné que cet organisme de réglementation est bien résolu à améliorer l'offre de soins de santé pour tous les citoyens, personne ne s'étonnera du fait que l'égalité,



l'action positive et l'inclusion l'imprègnent à tous les niveaux.

La Commission des soins de santé examine l'impact de l'égalité, de la diversité et des droits de l'homme sur toutes les organisations dont elle assure la régulation. Elle est par ailleurs convaincue qu'elle doit mettre elle-même en pratique ce qu'elle préconise, c'est pourquoi elle applique des normes identiques au traitement de son propre personnel.

Bien sûr, la Commission des soins de santé doit respecter la législation, mais son engagement va bien au-delà de cet aspect. Elle saisit en effet toute occasion qui lui est donnée d'assurer l'égalité de résultats – par le biais de ses politiques, par son travail d'évaluation tant du National Health Service que du secteur privé des soins de santé, et enfin, en enquêtant en cas d'insuffisance grave au niveau des services. Pour concrétiser efficacement son engagement, elle utilise sa «boîte à outils» d'évaluation pour mesurer l'impact de toutes ses activités nouvelles et en cours sur l'égalité.

La Commission des soins de santé remplit déjà ses obligations légales dans le domaine de l'égalité vis-à-vis de la race et du handicap. Elle compte également publier un dispositif et un plan d'action pour la prochaine législation sur le devoir d'égalité entre les hommes et les femmes, ce qui sera fait dans les délais légaux prévus. La Commission s'efforcera aussi d'intégrer dans le courant de 2007 en un programme unique l'objectif de l'égalité pour tous quels que soient la race, le genre, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

Commencer par soi-même

La Commission des soins de santé a utilisé avec succès ses plans d'égalité comme outil de diagnostic interne, afin d'effectuer un audit des pratiques en cours. Elle continue d'ailleurs à effectuer ce type d'audit. Elle s'efforce également d'utiliser ses plans d'action comme autant d'outils d'apprentissage pour son personnel. Il en découle des opportunités aux multiples facettes, puisque chaque mesure couvre généralement divers niveaux d'activité. La Commission envisage aussi de

mettre en place des réseaux de la diversité qui doivent se pencher sur les questions en rapport avec les ressources humaines.

Elle reconnaît aussi que pour s'acquitter correctement de son rôle clé – influencer les organisations dont elle assure la régulation – elle doit améliorer les connaissances, les compétences et la confiance de ses responsables de l'évaluation basés sur le terrain. Des formations et une familiarisation accrue avec les guides d'inspection et les formulaires d'embauche utilisés figurent parmi les mesures prises en ce sens.

La Commission a toutefois encore du travail, et devra surtout s'employer à clarifier son rôle et ses responsabilités en tant que régulateur. Notons à ce propos qu'elle a mis en place des groupes internes de mise en œuvre, caractérisés par un leadership fort, une bonne gouvernance et des mécanismes de compte-rendu réguliers. En même temps, l'équipe de direction s'est attachée à examiner de près et à suivre les avancées réalisées au niveau de ses plans d'action positive.

Elle s'est également engagée à harmoniser ses programmes internes et externes. Selon elle, pour être en mesure de réaliser ses objectifs et ses cibles dans le domaine de la diversité, chacun de ses membres doit comprendre l'importance de l'égalité et l'intégrer dans son travail, quel qu'il soit et où qu'il soit réalisé. C'est d'ailleurs ce que mettent en avant les divers plans d'égalité.

Échanger l'information et coopérer

La Commission des soins de santé poursuivra sa collaboration avec la Commission pour l'égalité raciale (CRE), la Commission de défense des droits des personnes handicapées (DRC) ainsi qu'avec la Commission pour l'égalité des chances (EOC) par le biais de protocoles d'accord qui doivent permettre à la Commission et à ses partenaires d'échanger des informations au sein d'un cadre agréé et reconnu.

La Commission des soins de santé est également le chef de file du «Concordat», un accord volontaire conclu entre les organisations qui régit, vérifie, inspecte et passe en revue divers aspects de la santé et des soins



de santé en Angleterre. Le suivi de l'ethnicité compte parmi les domaines d'activité poursuivis par ses partenaires du Concordat. Une recherche intensive ainsi qu'un travail de lobbying ont également été réalisés. La Commission s'est ainsi rapprochée d'une norme nationale et d'une pratique acceptée dans toute son offre de soins de santé.

La Commission s'emploie sans relâche à mettre au point des méthodes créatives pour assurer l'égalité. Elle élabore aussi activement son agenda pour l'inclusion. Elle a par ailleurs mené d'autres activités et publié de nombreux rapports de haut niveau axés sur les questions de l'égalité dans l'offre de soins de santé, y compris le recensement *Count Me In* dans le domaine de la santé mentale, *Safeguarding Children*

(en collaboration avec la Commission en charge de l'inspection sociale) et *Living Well in Later Life*.

Le président de la Commission, le professeur Sir Ian Kennedy, et sa directrice exécutive, Anna Walker, saisissent toutes les occasions qui leur sont offertes de véhiculer le message de l'égalité et de la diversité. Ils maintiennent aussi catégoriquement que, s'agissant de ces questions, la Commission elle-même doit déterminer les critères que d'autres suivront. Et ces actions comptent davantage que la rhétorique lorsqu'il s'agit de faire la différence.

Pour en savoir plus

Plan pour l'égalité en faveur des personnes handicapées et plan d'action positive de la Commission des soins de santé : www.healthcarecommission.org.uk/_db/_documents/disability_equality_scheme_and_positive_action_plan.pdf

L'action positive et la politique: entretien avec Raül Romeva, membre du Parlement européen

Raül Romeva est vice-président de la Commission des droits de la femme et de l'égalité de genre au Parlement européen.

La Commission des droits de la femme et de l'égalité de genre

Je ne vous cacherai pas que cette commission n'est pas une priorité pour tous ses membres, mais pour ma part, je la juge importante et très positive. Elle offre une plateforme permettant d'examiner toutes les politiques de l'UE sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes. J'aimerais précisément que cette approche soit implicitement présente dans chaque discours et chaque résolution du Parlement européen – dans toutes ses commissions. Ce n'est malheureusement pas le cas à l'heure actuelle.

Je suis bien conscient des limites auxquelles se heurtent les actions de la Commission des droits de la femme et de l'égalité de genre du Parlement, mais je pense qu'il est important de reconnaître le rôle très positif qu'elle joue. Elle aborde la question de l'égalité

entre les femmes et les hommes au quotidien, et c'est ce qui est nécessaire par-dessus tout.

Certaines personnes trouvent bizarre qu'un homme co-préside cette commission. À mes yeux, il est justement capital que cet organe réunisse aussi bien des femmes que des hommes. Le débat ne doit pas être uniquement mené par des femmes, car ces questions concernent la société toute entière, et pas seulement les femmes et les minorités. C'est à la société dans son ensemble d'œuvrer en faveur de l'égalité des chances.

La représentation des femmes à des fonctions clés

La répartition inégale des femmes et des hommes est manifeste dans la composition des parlements, au niveau des délégations et même à la tête des États de l'UE. Il s'agit là d'un fait et non d'une opinion.



Dans le monde, 16% seulement des parlementaires sont des femmes. Dans les pays scandinaves, ce pourcentage atteint les 40%, mais lorsqu'on examine la situation dans les pays européens qui font partie de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), le chiffre est à peine supérieur à la moyenne internationale si l'on excepte les pays scandinaves.

C'est un fait que l'élargissement du Parlement européen a diminué le pourcentage de femmes au Parlement européen. Moins d'un eurodéputé sur trois est une femme. Les femmes sont également trop peu nombreuses dans les délégations de l'UE à travers le monde. Seulement sept des chefs de délégation (107 au total) sont des femmes.

L'action positive pour l'équilibre entre les sexes

La situation est claire – il faut davantage de femmes aux postes clés. Je suis tout à fait conscient des controverses autour de la question de l'action positive. C'est facile de rétorquer que nous devrions toujours choisir le candidat le plus apte à la fonction. Je souscris tout à fait à cette affirmation, mais il est vrai également qu'il arrive plus souvent qu'on ne le pense, de se retrouver face à un nombre élevé de candidats bien qualifiés. Dans de tels cas, je pense que c'est une bonne chose de choisir parfois une femme afin de corriger le déséquilibre entre les deux sexes.

Bien sûr, l'erreur est humaine et le choix portera parfois sur un mauvais candidat. Ce n'est vraiment pas une raison, selon moi, de critiquer l'action positive. Le risque de ne pas choisir le meilleur candidat est inhérent à toute procédure de sélection.



Lorsqu'aucune femme ne possède les compétences et les qualifications nécessaires pour l'emploi en question, il

faut alors se demander pourquoi il en est ainsi. L'action positive peut être un puissant outil pour s'assurer que les femmes ont bien accès à la préparation nécessaire pour pouvoir faire jeu égal avec leurs homologues masculins.

L'action positive pour atteindre des normes

Si nous sommes vraiment convaincus – comme c'est d'ailleurs inscrit dans le traité CE – qu'il ne peut y avoir de discrimination fondée sur le genre, il nous appartient de le garantir. L'action positive est selon moi nécessaire pour garantir certaines normes.

À travail égal, les femmes gagnent en moyenne 15% de moins que les hommes. Cette situation est intolérable. Je pense qu'il est important de ne pas perdre de vue la question de l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle. Si nous souhaitons promouvoir le partage des responsabilités, il faudra réformer les régimes de congé de maternité et de paternité dans de nombreux pays.

Certains pays scandinaves craignent que l'harmonisation des normes en la matière se fasse vers le bas. L'action positive doit au contraire contribuer à une harmonisation des normes vers le haut, et non au strict minimum.

L'Union européenne est au premier plan par rapport au reste du monde en ce qui concerne les mesures d'égalité. Toutefois, nous sommes loin d'être un exemple parfait à suivre. Avec l'action positive, nous sommes sur la bonne voie. Mais ce n'est qu'un instrument et non une fin en soi. Si l'action positive aide à mieux équilibrer la représentation des femmes et des hommes dans les institutions, alors je la soutiens sans réserve. J'espère toutefois que cela ne sera bientôt plus nécessaire, mais d'ici là, l'action positive a encore de beaux jours devant elle.

Pour en savoir plus

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen
www.europarl.europa.eu/committees/femm_home.htm

Raül Romeva, MPE: «L'action positive n'est qu'un instrument, ce n'est pas une fin en soi.»



PARTIE 4

L'AVENIR DE L'ACTION POSITIVE

Cinq composantes pour des mesures d'action positive efficaces

Robin Allen c.r., Directeur de Cloisters Chambers

Cinq composantes essentielles pour l'efficacité des mesures d'action positive doivent être prises en compte si nous souhaitons qu'elles puissent s'attaquer aux problèmes d'inégalité bien enracinés. Chacune d'elle est nécessaire:

- Un cadre analytique adéquat permettant l'identification des questions de l'égalité substantielle;
- L'existence de données suffisantes ou de tout autre matériel approprié pouvant être analysé au sein de ce cadre;
- La volonté politique nécessaire pour mener à bien un programme visant à s'attaquer à la question de l'égalité substantielle;
- Un programme de communication publique de grande envergure pour expliquer les buts et la nécessité de l'action;
- Un cadre juridique et réglementaire tenant compte de la nécessité de ce type d'action et garantissant aussi que les limites au sein desquelles une telle action doit être prise sont reconnues et appliquées sans restriction excessive.

Le cadre analytique doit aborder la notion de la pleine égalité dans la pratique inscrite dans le traité CE et qui sous-tend tout ce travail. Il doit être en mesure de faire la distinction entre les règles formelles visant à garantir l'égalité des chances et les désavantages qui doivent être pris en compte pour garantir l'inclusion sociale et la solidarité au sein de l'Union. Ceci implique que certains désavantages seront plus importants que d'autres. Il faut en particulier que ce cadre puisse identifier les causes multiples d'un désavantage qui combine, par exemple les motifs suivants: genre, stigmatisation ethnique durable et accès insuffisant à l'éducation.

Alors que les difficultés associées à la collecte de données sont parfaitement reconnues, il existe aujourd'hui de très bons systèmes permettant de garantir l'anonymat de ces données. Il convient toutefois de veiller à contrôler vigoureusement leur collecte (a) afin de garantir l'absence d'abus, (b) pour s'assurer de leur qualité suffisante, et (c) pour bien faire comprendre que les lacunes/insuffisances en (a) ou en (b) peuvent être réglées.



Robin Allen c.r. «Il ne faut pas s'attendre à ce que ceux qui ne bénéficient pas de l'action positive l'acceptent s'ils n'ont pas été préalablement informés des avantages sociaux plus généraux qu'elle peut apporter.»



En l'absence d'ensembles de données ou si celles-ci ne conviennent pas, il sera alors nécessaire de recourir systématiquement à du matériel secondaire, comme des rapports de recherche ou des comptes-rendus journalistiques.

L'action positive est un moyen permettant de remédier à l'absence d'égalité substantielle. Elle est donc presque toujours critiquée par ceux qui cherchent à défendre leurs positions bien protégées. Il n'existe aucune approche en matière d'action positive susceptible de ne pas se heurter à l'opposition d'autrui, ce qui signifie que le personnel responsable d'une telle action doit faire preuve d'un engagement sans réserve.

Cet engagement doit s'aligner étroitement sur l'engagement d'expliquer les visées sociales de l'action. Il ne faut pas s'attendre à ce que ceux qui ne bénéficient pas de l'action positive l'acceptent s'ils n'ont pas été préalablement informés des avantages sociaux plus généraux qu'elle peut apporter.

Enfin, et cet aspect est en rapport avec le contrôle réglementaire, il est nécessaire d'assurer un contrôle légal efficace. Dans chaque cas, il faudra se demander si l'intention qui sous-tend la volonté d'action positive n'est pas disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi, si elle n'est pas simplement inefficace ou totalement incompatible avec la notion d'égalité des chances précisément poursuivie. La Cour européenne de justice (CJEU) et le Conseil de l'Union européenne ont ici tous les deux un rôle à jouer. Il appartient au Conseil d'améliorer la législation qui permet une telle action positive et à la CJEU de veiller à prendre en compte les objectifs de la législation.

Pour en savoir plus

Cloisters Chambers: www.cloisters.com



Des statistiques pour l'action positive : plus qu'un simple outil, un devoir

Patrick Simon, Institut national d'études démographiques (INED)

En introduisant le principe de «discrimination indirecte», les directives sur l'égalité raciale et sur l'égalité dans l'emploi (2000/43/CE et 2000/78/CE) ont fait un important pas en avant en faveur de l'action positive. Les objectifs des lois et des politiques antidiscriminatoires peuvent à présent aller au-delà de la seule discrimination et réexaminer tous les règlements, procédures et pratiques antidiscriminatoires apparemment neutres pour identifier leur impact disparate sur des personnes ou des groupes en fonction de leur origine ethnique ou raciale, de leur sexe, de leur religion, d'un handicap ou de leur âge. L'obligation de non-discrimination procède d'une stratégie réactive et aboutit à une approche proactive et une action positive.

La principale question qui se pose est de savoir comment mettre en œuvre une action positive quand la discrimination s'avère dans certains cas invisible. Comment gérer une société où les préjugés sont plus nombreux que les persécuteurs, et où les victimes n'ont souvent pas conscience du fait que leurs difficultés sociales sont liées à leur origine ethnique ou raciale, à leur sexe ou à leur religion? La première chose à faire est de démasquer la discrimination invisible, c'est-à-dire d'identifier des indicateurs qui mettront en évidence les processus discriminatoires au lieu d'attendre passivement une éventuelle réaction des victimes. C'est pour cette raison que les statistiques sont un outil essentiel, pour ne pas dire indispensable.

De par sa nature même, la discrimination indirecte exige un raisonnement statistique. Des préjugés implicites ou des procédures neutres en apparence ne voient leur nature discriminatoire révélée que par leur impact sur certains groupes. Des statistiques sur les procédures, les sélections et les essais permettent à des tiers de suivre l'évolution des choses. L'impact disparate est considéré discriminatoire uniquement s'il est significatif, c'est-à-dire s'il ne peut être expliqué

par des variations normales, ou justifié par des critères appropriés. Le développement d'indicateurs permet d'évaluer aussi l'importance des statistiques.

Les statistiques jouent un rôle central dans la politique antidiscriminatoire. Dans le domaine de l'emploi, par exemple, les tableaux de bord examinent le recrutement, la promotion, l'accès à la formation, les salaires, les licenciements, les postes occupés et l'exposition aux tâches dangereuses ou rébarbatives. Des données similaires peuvent être collectées dans le domaine de l'éducation ou de l'accès au logement. Les indicateurs pertinents peuvent permettre d'identifier un traitement différent de groupes différents. Mesurer la discrimination ne se limite pas au simple dénombrement des actes discriminatoires ou à l'évaluation quantitative de traitements inéquitables – mais couvre un large éventail d'utilisations statistiques dans les stratégies de promotion de l'égalité de traitement.

Utiliser les statistiques pour promouvoir l'égalité

Les statistiques peuvent permettre de sensibiliser le grand public et les responsables politiques à l'ampleur de la discrimination dans divers domaines de la vie sociale. Elles peuvent aussi soutenir les témoignages des victimes. Des données statistiques brutes mettent clairement en avant la nécessité de l'action positive. Par exemple, une personne issue d'une minorité ethnique A peut avoir deux fois plus de risques de se retrouver au chômage qu'une personne de la majorité ethnique B – même à situation sociale, âge, etc. égaux.

Les données statistiques probantes peuvent jouer un rôle clé en établissant l'existence d'une discrimination systémique ou indirecte. La recherche en sciences sociales et l'analyse des affaires de discrimination forment un corpus de connaissances – mettant en



Patrick Simon: «Sans système de surveillance obligatoire, l'action positive est comme une voiture sans essence.»

avant les différences au niveau des données issues des enquêtes et des recensements – qui démontre la nature structurelle de la discrimination.

Les statistiques permettent également d'évaluer les procédures et les pratiques appliquées par les organismes associés à la politique d'égalité. La surveillance statistique soumet les systèmes à une inspection continue de leur impact. Les tableaux de bord permettent d'identifier les différentiels suspects et de réaliser des inspections appropriées, ciblées et détaillées.

Les données peuvent aider à évaluer les résultats et à fixer des objectifs. Lorsque les programmes d'égalité fixent des objectifs quantitatifs – par exemple la représentation d'un certain groupe sur un certain nombre d'années – les statistiques permettent de mesurer les progrès réalisés.

Les données brutes constituent aussi de précieux éléments probants sur le plan juridique. La jurisprudence montre que le recours aux statistiques est utile à deux niveaux dans les procès: d'une part pour esquisser le contexte sociologique aidant le tribunal d'évaluer la crédibilité de la cause du plaignant et, d'autre part, pour prouver l'existence d'une discrimination.

Les statistiques sont produites massivement aux fins de l'intégration de la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques, alors qu'elles sont rares et jugées controversées par certains dès lors qu'il s'agit du suivi de la discrimination raciale et ethnique. Pour diverses raisons, de nombreux États membres de

l'UE hésitent à recueillir des statistiques raciales et ethniques. Les objections sont le plus souvent d'ordre politique et légal. Sur le plan politique, on peut en effet craindre que les statistiques renforcent la «racialisation» des sociétés européennes. Sur le plan légal, il faut savoir que les lois relatives à la protection des données personnelles peuvent considérer les données ethniques et raciales comme sensibles.

Les directives sur l'égalité raciale et l'égalité dans l'emploi n'ont pas intégré l'obligation de recueillir des données concernant l'action positive, et il n'existe donc pas d'incitation légale européenne à la création d'un système de surveillance obligatoire. Or, sans système de surveillance obligatoire, l'action positive est comme une voiture sans essence.

Pour en savoir plus

Institut national d'études démographiques:
www.ined.fr



Obligations de promouvoir l'égalité: de nouveaux horizons pour l'action positive ?

*Professeur Mark Bell, Centre pour le droit européen et l'intégration (Centre for European Law and Integration),
Université de Leicester, Royaume-Uni*

Un des enseignements incontestables de ces trente années d'efforts législatifs dans le domaine de l'égalité de genre est que les procès à titre individuel ne suffisent pas pour réaliser pleinement l'égalité dans la pratique. Naturellement, tout cadre juridique antidiscriminatoire devra inclure le droit, pour toute personne, de porter plainte pour une discrimination illicite. C'est là le point de départ de la législation de l'UE, et il est important de ne pas sous-estimer l'impact considérable et durable que peuvent avoir ces actions en justice.

Toutefois, les plaignants se heurtent ici généralement à des obstacles comme l'absence de preuve et les coûts financiers ou psychologiques qui les empêchent de porter plainte. Par conséquent, la législation antidiscriminatoire a cherché des mécanismes complémentaires pour réaliser l'égalité. Une des réponses a été de recourir à l'action positive pour s'attaquer aux inégalités héritées. Pourtant, lorsque de telles initiatives ont pris la forme de programmes de traitement préférentiel, elles se sont généralement embourbées dans la controverse juridique. Il leur est également reproché de profiter à un petit nombre d'individus, sans s'attaquer aux causes sous-jacentes (et encore présentes) de l'inégalité.

Pour ces dernières années, nous pouvons identifier l'émergence d'un nouveau cap dans la recherche légale d'approches visant à faire progresser l'égalité en allant au-delà de l'action individuelle. Plus spécifiquement, plusieurs États, comme le Royaume-Uni et la Finlande, ont introduit des dispositions légales qui créent des obligations de promouvoir l'égalité. L'idée n'est pas tout à fait nouvelle puisque parmi d'autres exemples, nous pouvons citer la Constitution espagnole et la loi suédoise de 1999 interdisant la discrimination ethnique.

Une perspective britannique

Le basculement du Royaume-Uni vers le modèle de «devoir positif» découle de la loi nord-irlandaise de 1998. Celle-ci a imposé à toutes les autorités publiques de tenir pleinement compte de la promotion de l'égalité des chances entre les personnes, sur la base d'une longue liste de motifs parmi lesquels le sexe, la race, la religion, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle (section 75). Cette initiative a ensuite été importée en Grande-Bretagne, d'abord par le biais d'amendements à sa loi sur les relations raciales de 2000 qui a imposé aux autorités publiques l'obligation de promouvoir l'égalité des chances et les bonnes relations entre personnes de groupes raciaux différents (section 71(1)(b)).

Des obligations similaires de promotion de l'égalité en faveur des personnes handicapées et de l'égalité entre les hommes et les femmes ont été adoptées depuis 2005. Ces obligations ont pour principale caractéristique d'aller au-delà de vagues aspirations. Parallèlement à l'obligation générale d'égalité, une série d'obligations spécifiques ont été créées. La législation exige plus particulièrement trois actions clés de la part des autorités publiques. Tout d'abord, la plupart des organismes publics sont tenus de publier des «plans» en faveur de l'égalité. Ces documents doivent décrire les processus que l'organisation a mis en place en vue d'assurer le plein respect de son obligation à promouvoir l'égalité.

Deuxièmement, et il s'agit là d'un aspect plus concret, la plupart des autorités publiques sont tenues de recueillir des données. Ainsi, les universités doivent surveiller (sur la base de l'origine ethnique) l'admission et la progression des étudiants, ainsi que le recrutement et la progression de carrière du personnel.

Troisièmement, les autorités publiques doivent réaliser des études d'impact pour toutes les politiques nouvelles et existantes en vue d'identifier comment elles influencent l'égalité. Par conséquent, en cas de décision quant à la fermeture d'un hôpital dans une ville ou un district particulier, il sera nécessaire d'examiner l'origine ethnique du personnel et des patients qui fréquentent cet hôpital et si sa fermeture pourrait avoir un impact plus négatif sur certains groupes ethniques particuliers.

Une approche active pour promouvoir l'égalité

L'obligation légale de promouvoir l'égalité offre une dimension nouvelle et prometteuse à l'action positive. Elle oblige les organisations à adopter une approche systématique et planifiée en matière de promotion de l'égalité, au lieu d'une approche réactive ou défensive, comme celle qui peut parfois émerger en réponse à une action individuelle. Au Royaume-Uni, cette obligation met considérablement l'accent sur la participation des communautés concernées à la préparation de plans d'égalité et à la réalisation d'études d'impact. Les plans d'égalité en faveur des personnes handicapées doivent ainsi indiquer comment celles-ci seront associées à leur préparation.

Malgré les perspectives considérables qu'offrent ces obligations, l'expérience britannique montre d'ores et déjà qu'il ne s'agit pas d'une panacée capable de résoudre tous les problèmes. Assurer le suivi de la mise en œuvre de ces obligations est un immense défi; en témoigne par exemple le fait que l'obligation d'égalité raciale s'applique à plus de 43 000 organismes publics. La Commission pour l'égalité raciale est investie de compétences lui permettant de faire respecter la loi mais il est clair que même les organismes de promotion de l'égalité les mieux financés n'ont qu'une capacité de surveillance limitée.

L'analyse réalisée par la Commission de contrôle britannique a également laissé entendre que les organismes se concentraient à présent excessivement sur les procédures, au détriment des résultats; les administrations risquent ainsi de considérer la publication de leur plan d'égalité comme la réalisation de leur obli-

gation légale et non comme le point de départ d'un réel changement dans la pratique quotidienne. Par essence, les obligations visent à modifier la culture organisationnelle en vue d'intégrer l'égalité au cœur de l'éthique de l'organisation. Ce n'est que lorsque nous disposerons d'une bien plus longue expérience dans la mise en œuvre de ces obligations que nous serons en mesure de déterminer si elles peuvent vraiment induire une transformation en termes de priorités, de ressources et de styles décisionnels.

Pour en savoir plus

Réseau européen des experts juridiques spécialisés dans la lutte contre les discriminations:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

Commission européenne

L'égalité des droits dans la pratique — Le rôle de l'action positive

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2007 — 27 pp. — 21 x 29.7 cm

ISBN 978-92-79-04966-8

Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?

Vous trouverez les publications de l'Office des publications disponibles à la vente sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>), où vous pourrez passer commande auprès du bureau de vente de votre choix.

Vous pouvez également demander la liste des points de vente de notre réseau mondial par télécopie au (352) 29 29-42758.

