

*Organismes spécialisés dans la  
promotion de l'égalité et/ou la  
lutte contre la discrimination  
Document de synthèse*

Mai 2002



L'Union Européenne



contre les discriminations

*Ce rapport a été rédigé par PLS Ramboll Management pour la Commission européenne dans le cadre du Programme d'Action Communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006). Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'avis ou la position de la Commission européenne*

*PLS Ramboll Management AS  
Nørregade 7A  
DK-1165 Copenhagen K  
Denmark*

*[www.pls-ramboll.com](http://www.pls-ramboll.com)*

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>1.</b>	<b>STRUCTURES, MANDAT ET RESSOURCES.....</b>	<b>4</b>
1.1.	MANDAT, DOMAINES D'ACTION ET INDÉPENDANCE.....	4
1.2.	NOMINATION DES MEMBRES DU BUREAU.....	5
1.3.	STRUCTURES INSTITUTIONNELLES, PISTES DE TRAVAIL ET ACCESSIBILITÉ.....	7
1.4.	RESSOURCES .....	9
1.5.	UNE APPROCHE HORIZONTALE DE LA DISCRIMINATION.....	10
1.6.	CHAMP D'ACTION CONTEXTUEL.....	11
1.7.	RECOMMANDATIONS CONCERNANT LA STRUCTURE, LE MANDAT ET LES RESSOURCES .....	12
<b>2.</b>	<b>RÔLE À L'ÉGARD DES VICTIMES DIRECTES DE DISCRIMINATION.....</b>	<b>12</b>
2.1.	INFORMATIONS SUR LES DROITS ET LA LÉGISLATION .....	13
2.2.	ENQUÊTES.....	13
2.3.	ASSISTANCE POUR LE RÈGLEMENT DES CONFLITS .....	14
2.4.	CONSEILS JURIDIQUES ET REPRÉSENTATION DANS LES PROCÉDURES JUDICIAIRES .....	15
2.5.	AGIR EN QUALITÉ D'ORGANISME DÉCISIONNEL.....	15
2.6.	RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'ASSISTANCE AUX VICTIMES DE DISCRIMINATION.....	16
<b>3.</b>	<b>RÔLE ET FONCTIONNEMENT DANS LE PROCESSUS POLITIQUE.....</b>	<b>17</b>
3.1.	RECOMMANDATIONS SUR L'IMPLICATION DANS LE PROCESSUS POLITIQUE .. .....	18
<b>4.</b>	<b>DIFFUSION DE L'INFORMATION, RECHERCHE ET SENSIBILISATION.....</b>	<b>18</b>
4.1.	ÉLABORER OU COMMANDITER DES ENQUÊTES ET DES RAPPORTS .....	19
4.2.	FORMULER DES RECOMMANDATIONS FONDÉES SUR DES ÉTUDES.....	20
4.3.	ACTIVITÉS DE FORMATION .....	20
4.4.	FORMATION DES FORMATEURS .....	22
4.5.	CAMPAGNES.....	22
4.6.	COOPÉRATION AVEC D'AUTRES ORGANISMES, LA SOCIÉTÉ CIVILE ET LES PARTENAIRES SOCIAUX.....	23
4.7.	RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES INFORMATIONS, LA RECHERCHE ET LA SENSIBILISATION.....	24
	<b>ANNEXE.....</b>	<b>26</b>

Le présent rapport a été commandité par la Commission européenne dans le cadre du Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006). Ce Programme a pour objectif de soutenir et développer les efforts accomplis aux niveaux de la Communauté et des États membres en vue de promouvoir les mesures destinées à prévenir et lutter contre la discrimination, en tenant compte, entre autres, des évolutions législatives.

La directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique fixe un cadre de travail permettant de lutter contre la discrimination. Chaque État membre doit, dans ce cadre, mettre en place un ou plusieurs organismes dont la mission est d'étudier les problèmes qui se posent, d'examiner les solutions possibles, de formuler des recommandations et de fournir une assistance concrète aux victimes de discrimination.

L'objectif de la présente étude est d'impulser le travail des instances qui, dans les États membres, sont chargées de la constitution de ces organismes. Le rapport consiste à analyser le travail des organismes existants qui œuvrent pour la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination.

Les analyses et exemples d'expériences de ces différentes institutions sont exposés dans les chapitres ci-après. Les conclusions actuelles ne doivent pas être considérées comme exhaustives. Tirées d'observations relatives à un nombre restreint d'institutions, ces conclusions représentent, compte tenu de la méthodologie utilisée, des exemples de bonne pratique, des expériences enrichissantes ou des idées intéressantes, plutôt qu'une tendance ou une approche commune. Il est demandé aux personnes qui liront ce rapport de tenir compte de cet aspect du travail.

## 1. *Structure, mandat et ressources*

La directive 2000/43/CE décrit les objectifs et les activités des organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement, de la manière suivante:

- apporter une aide indépendante aux victimes de discrimination,
- conduire des études et des enquêtes,
- publier des rapports et émettre des recommandations.

Les exigences de la directive à l'égard de ces organes spécialisés sont conformes aux recommandations faites par la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) sous l'égide du Conseil de l'Europe.

L'ECRI se réfère aux principes fondamentaux définis lors de la première Rencontre internationale des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme, qui s'est tenue à Paris du 7 au 9 octobre 1991 (appelés les "Principes de Paris"). Les Principes de Paris ont défini des normes minimales applicables à des commissions indépendantes:

- indépendance garantie par un cadre constitutionnel ou législatif,
- autonomie par rapport au gouvernement,
- pluralisme, y compris un pluralisme de composition,
- mandat étendu,
- pouvoirs d'investigation adéquats,
- ressources suffisantes.

### 1.1. **Mandat, domaines d'action et indépendance**

Les 21 institutions couvertes par l'étude sont, dans leur majorité, instituées par des législations nationales adoptées par le parlement. Elles ont, le plus souvent, une base légale qui leur confère un mandat et un cadre définissant le champ d'application de leur mission et de leurs activités. Parfois, leur base légale est issue du droit dérivé, qu'il s'agisse de décrets ministériels ou d'arrêtés administratifs. C'est le cas des Commissions d'accès à la citoyenneté (CODAC) françaises et de

la Commission italienne pour les politiques d'intégration. Quelques institutions, le Bureau national de lutte contre la discrimination raciale (LBR) néerlandais, le Centre d'expertise sur l'âge et la société (LBL) néerlandais et le Centre de consultation et de documentation sur la discrimination raciale (DRC) danois, sont, quant à elles, des organisations indépendantes qui n'ont pas été constituées par une législation nationale.

La base légale d'un organisme peut déterminer son degré d'indépendance. Il est d'autant plus difficile pour un gouvernement de modifier le rôle et les missions d'une institution que sa base légale est solide, instituée par une législation nationale qui définit clairement son champ d'action, et qu'elle dispose d'un mandat conféré par le Parlement. En règle générale, les amendements sont soumis à des négociations parlementaires et à l'adoption d'un nouvel acte législatif, de sorte que si les activités ou les décisions d'une institution qui dispose d'une base légale solide sont en contradiction avec le gouvernement du moment, toute velléité d'ingérence politique peut être contrecarrée.

Dans la plupart des cas, le mandat et les missions d'un organisme spécialisé sont déterminés dans l'acte législatif qui lui procure sa base légale.

Les travaux de certaines institutions, comme les trois *Ombudsmen* (médiateurs) suédois et l'*Equality Commission* (Commission pour l'égalité) de l'Irlande du Nord, sont encadrés par plus d'un acte juridique, de sorte qu'ils disposent de divers moyens et possibilités d'action, selon les domaines de discrimination concernés.

Si l'on peut considérer qu'une institution est plus autonome lorsqu'elle est responsable envers le Parlement plutôt que le gouvernement, la discussion amorcée à propos des médiateurs suédois a laissé entendre que les membres du Parlement étaient, eux aussi, susceptibles de parler au nom d'intérêts particuliers, ce qui peut empêcher une institution de manœuvrer librement. Il en a été conclu, pour résoudre le problème, qu'il importe plutôt de renforcer la base légale d'une institution et de définir clairement son mandat.

**1.2.****Nomination des membres du bureau**

La composition du bureau d'une institution a une incidence également sur les questions touchant à son indépendance, sa continuité et son autorité effective.

Le bureau d'un organisme indépendant, garant de la poursuite des objectifs et des missions assignés à l'institution, lui permet d'entreprendre des activités de manière indépendante, en pleine conformité avec les termes de son mandat. Cela implique une autonomie tant vis à vis des autorités de l'État que des intérêts d'autres entités.

Différentes modalités de nomination du bureau des institutions ont fait l'objet de l'étude. Deux modèles de base ont pu être dégagés: des bureaux constitués de représentants d'institutions déterminées, et des bureaux composés de personnes sélectionnées uniquement à partir de leurs mérites.

La première approche insiste sur la perspective de réseau et traduit, semble-t-il, souvent le désir que les finalités visées se retrouvent dans la manière dont le bureau est composé. Il est important, dans cette optique, de garantir que les membres du bureau ne représentent pas simplement leurs propres intérêts bien délimités, mais également ceux de l'institution dans son ensemble.

La seconde démarche, adoptée, entre autres, par la Commission des politiques d'intégration italienne et la Commission pour l'égalité raciale britannique, s'efforce d'éliminer toute possibilité de critique à cet égard, du fait que les individus sont eux-mêmes candidats et sélectionnés sur le mérite. Elle peut aussi s'avérer plus compétitive, en ce sens que la diffusion dans la presse de postes vacants au sein du bureau offre à tout un chacun, et non seulement aux représentants d'un groupe prévu d'organisations et d'institutions, l'opportunité d'être désigné. A cet égard, ce peut être un modèle plus dynamique. D'autre part, le risque potentiel d'ingérence politique peut être plus important si le gouvernement établit de manière très contraignante les critères de sélection des membres du bureau. Au Royaume-Uni, pour prévenir toute possibilité d'influence politique lors des nominations aux trois

Commissions sur l'égalité, le processus de recrutement est supervisé par un Commissaire indépendant chargé des nominations publiques. Un évaluateur, lui aussi indépendant du gouvernement, est désigné afin que le processus s'accompagne d'une marge d'objectivité.

Le plus souvent, les membres du bureau sont nommés pour une durée de trois à six ans. L'indépendance du bureau est, dans un grand nombre de cas, assurée par une clause législative qui dispose que le mandat des membres du bureau ne peut, à moins de circonstances particulières extraordinaires, leur être retiré. L'objectif est évidemment d'éviter qu'un membre du bureau ne soit démis de ses fonctions de manière arbitraire.

### **1.3. Structures institutionnelles, pistes de travail et accessibilité**

En ce qui concerne leur organisation interne, il semble qu'il existe de grandes différences entre les structures et les cultures des institutions, celles-ci pouvant être organiquement constituées en structures lâches ou, à l'opposé, d'organismes dont la gestion est étroitement synchronisée, avec missions explicites, plans sociaux, indicateurs de performance et méthodes de contrôle.

Le personnel et les compétences des diverses institutions diffèrent en fonction de leurs buts et de leurs priorités. Le personnel des institutions varie entre quatre et plus de 200 personnes.

Dans certaines institutions, les activités sont réparties et organisées de manière à respecter les lois et actes qui encadrent leurs travaux. Ces structures sont en général complétées par des départements chargés, quant à eux, de l'information ou de la formation.

Dans certaines institutions, le travail s'effectue en équipe. Par exemple, le Bureau national contre la discrimination raciale (LBR) néerlandais a constitué des groupes de travail sur des thèmes spécifiques qui associent diverses compétences. En répartissant son travail entre différents groupes et non en fonction d'orientations de services, le LBR cherche à encourager une mise en commun des

connaissances et éviter que les personnels n'agissent qu'en fonction de leurs propres domaines de compétence.

En Irlande, l'*Equality Authority* (EA) (autorité pour l'égalité) a organisé ses activités autour de fonctions différentes plutôt que de domaines de discrimination et a regroupé, ce faisant, neuf motifs de discrimination. Ce type de structure vise principalement à permettre l'apprentissage et un partage des connaissances touchant les différents domaines de discrimination.

La Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, auparavant divisée en trois chambres, a opté pour un travail en commun, sur l'ensemble des cas qui se présentent, de ses neuf commissaires et treize conseillers juridiques. Il en est d'abord résulté une plus grande flexibilité du processus et il a, de plus, semblé illogique d'établir une distinction entre les divers motifs de discrimination, du fait que la Commission avait eu l'occasion d'examiner un nombre croissant de cas impliquant plus d'un motif de discrimination.

Les institutions considèrent que les faiblesses potentielles, telles que l'insuffisance de spécialisation et le risque de duplication de travail lorsqu'il recoupe différents domaines de discrimination, sont compensées par les avantages apportés par une combinaison des compétences et l'utilisation éventuelle, dans d'autres cas de discrimination, des informations concernant un motif spécifique de discrimination.

Cette étude démontre que la constitution de nouvelles institutions ou la fusion de plusieurs institutions prend du temps, et que le temps est ce qui manque pour arriver à une démarche de travail efficace.

Certaines institutions partagent équipements et connaissances, afin de réduire les coûts administratifs. Les bureaux du médiateur suédois qui œuvre contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sont installés avec ceux du médiateur suédois contre la discrimination ethnique. Le premier achète au second des services administratifs, et ils partagent les réseaux téléphoniques et de données.

Néanmoins, la cohabitation pose aussi des problèmes potentiels. En Irlande, deux institutions, l'*Equality Authority* (EA) (Autorité pour l'égalité) et l'*Office of the Director for Equality Investigation* (ODEI)

(Office du directeur des investigations pour l'égalité), sont situées à la même adresse. D'où une sérieuse confusion d'identité entre les deux institutions, non seulement dans l'esprit du public, mais également au niveau organisationnel et politique. En juillet 2002, l'ODEI a commencé à utiliser comme appellation de travail usuelle "*ODEI - the Equality tribunal*" (ODEI - tribunal pour l'égalité) afin d'éviter tout amalgame d'identité.

L'accessibilité constitue pour les victimes de discrimination un problème majeur. Pour elles, qui appartiennent souvent à un groupe de société marginalisé, le simple fait de chercher conseil et de relater une expérience discriminatoire peut constituer une tâche décourageante. Si la personne doit surmonter d'importants obstacles pour contacter l'organisme de lutte contre la discrimination, le cas risque de n'être jamais rapporté ou enregistré. Les facteurs d'accessibilité incluent la facilité d'accès physique à une institution, son image, les connaissances linguistiques du personnel et la confiance dans le fait que l'institution sera en mesure de régler la situation de discrimination rapidement et professionnellement.

#### **1.4. Ressources**

Les ressources dont dispose une institution, y compris ses fonds propres, ont des conséquences directes et pratiques sur sa capacité à mettre en oeuvre son mandat. Il peut être difficile de répondre aux attentes du public et des hommes politiques lorsqu'on est confronté à des ressources restreintes.

Les 21 institutions étudiées reçoivent des financements publics. Il s'agit, dans la majorité des cas, de ressources octroyées annuellement sur le budget de l'État, et parfois de subventions de la part de ministères ou départements spécifiques. Certaines institutions n'ont pas de budget propre, mais sont financées sur le budget administratif d'une autre entité (c'est le cas de la Commission portugaise); d'autres, comme les CODAC françaises, reçoivent leurs financements des collectivités locales.

L'avantage immédiat, pour une institution, d'être financée sur le budget annuel de l'État est l'assurance de disposer d'une source de revenus régulière et prévisible, qui lui permet de poursuivre ses activités. Bien entendu, cela suppose que les fonds soient plus ou moins proportionnés aux activités que l'organisation a programmées. Néanmoins, les fluctuations dues aux variations des priorités politiques poseront toujours problème.

En outre, lorsque les subventions sont octroyées en réponse à une demande accompagnée de programmes de travail précis, un gouvernement ou un ministère peut directement ou indirectement influencer sur l'orientation générale et les priorités de travail de l'organisme.

Pouvoir attirer des sponsors qui offrent des services à titre gratuit peut constituer une opportunité majeure pour les institutions qui s'efforcent de fournir des informations, de se construire une image et de mener des campagnes de sensibilisation. De plus, certaines organisations se procurent des fonds privés, mais la contribution de ces derniers au budget global des institutions étudiées dans l'enquête, reste très limitée.

### **1.5. Une approche horizontale de la discrimination**

Une tendance à l'intégration de différents motifs de discrimination a pu être constatée dans la législation et les structures institutionnelles. C'est le cas en Irlande (et en Belgique depuis le milieu de l'année 2002) et des discussions sont en cours au Royaume-Uni et en Allemagne, entre autres.

Au terme d'une procédure de consultation, le gouvernement du Royaume-Uni a déclaré le 15 mai 2002 qu'il existait, selon lui, de solides arguments en faveur d'un organe unique traitant de l'égalité; une équipe de la Chancellerie (*Cabinet Office*) étudie actuellement la question et doit annoncer ses premières conclusions en septembre 2002.

La Commission pour l'égalité en Irlande du Nord est dans une phase de transition dans laquelle le processus de fusion de plusieurs

institutions est achevé, mais l'intégration horizontale de la base légale des activités de la Commission pour l'égalité doit encore être approuvée.

L'approche intégrée est considérée comme intéressante car elle peut assurer une cohérence sur le plan légal, une homogénéité et fournir des précisions concernant les droits. Un autre avantage est son efficacité et le fait qu'elle donne aux instances l'influence nécessaire pour avoir un impact. L'intégration horizontale peut aussi amoindrir toute hiérarchisation perçue entre les différents motifs de discrimination.

Mais d'aucuns expriment leur inquiétude. En particulier, certaines institutions parmi les plus anciennes et les mieux implantées craignent qu'une approche intégrée n'affaiblisse l'impact politique des types de droits qu'elles défendent, l'intérêt manifesté par le public ou encore le montant de leurs ressources, au cas où il y aurait amalgame avec d'autres motifs de discrimination.

L'expérience de l'Irlande, qui a adopté une approche entièrement intégrée, montre qu'une institution unique s'occupant de neuf motifs de discrimination intégrés est d'autant plus forte, et qu'outre l'intérêt d'un échange réciproque d'expériences, le travail réalisé concernant un motif de discrimination peut être appliqué aux autres, d'une manière mutuellement enrichissante.

Il ressort des entretiens menés dans les institutions ayant adopté cette approche intégrée ou s'orientant dans cette voie, qu'il est de la plus haute importance d'assurer délibérément la visibilité du travail accompli par une seule institution s'occupant des divers motifs de discrimination.

## **1.6. Champ d'action contextuel**

Le champ d'action contextuel d'un organisme reflète les limites et les restrictions de la législation des différents États membres. Si le champ d'action d'un certain nombre d'organismes ne se limite pas à un contexte particulier, d'autres voient leurs activités restreintes à des domaines précis. Il s'agit notamment des organismes chargés

d'enquêter sur les cas de discrimination ou de leur trouver des solutions, soit par des conseils, soit en saisissant un tribunal. Le champ d'action de ces institutions est souvent limité aux problèmes liés à l'emploi et au marché du travail.

### **1.7. Recommandations concernant la structure, le mandat et les ressources**

- ❖ L'indépendance de l'institution devrait être assurée par un statut et par un mandat clair.
- ❖ La composition du bureau doit être étudiée au regard de la représentation des différents groupes, afin de garantir ses compétences et son indépendance.
- ❖ Pour assurer l'indépendance du bureau, une clause législative devrait fixer la durée du mandat de ses membres et préciser qu'il ne pourra y être mis fin prématurément.
- ❖ La division interne du travail au sein du bureau doit permettre un partage des connaissances entre plusieurs motifs de discrimination.
- ❖ L'accessibilité est un aspect essentiel pour permettre aux victimes de discrimination de recevoir l'assistance dont elles ont besoin.
- ❖ Les ressources financières devraient être prélevées sur le budget fiscal annuel afin de garantir continuité et indépendance des activités.
- ❖ En cas de constitution d'un organisme chargé de traiter tous les motifs de discrimination, il est important que soit conservée l'importance accordée à chacun d'eux et de leur consacrer les compétences spécifiques.

## **2. *Rôle à l'égard des victimes directes de discrimination***

Le rôle des institutions à l'égard des victimes directes de discrimination englobe un large éventail d'activités: informer sur les

droits, conseiller les victimes, s'occuper des plaintes, effectuer des enquêtes, procéder à des règlements à l'amiable et des médiations, rendre des décisions formelles et fournir une assistance dans des affaires portées en justice.

## **2.1. Informations sur les droits et la législation**

La majorité des institutions fournissent des informations sur les droits individuels, la législation et la jurisprudence. En général, les institutions offrent sur leurs pages Web un accès à la législation en la matière et exposent les droits et les possibilités existants.

Bon nombre d'institutions, parmi lesquelles le Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) françaises, le *Danish Advisory and Documentation Centre on Racial Discrimination* (Centre danois de conseil et de documentation sur la discrimination raciale) et la *Equal Treatment Commission* (Commission sur l'égalité de traitement) néerlandaise, mettent des lignes téléphoniques à la disposition des personnes qui cherchent conseil et assistance.

La plupart des organisations conseillent les particuliers en leur indiquant si une affaire est susceptible d'être portée devant un tribunal et la manière de procéder.

Des conseils peuvent aussi être fournis à titre préventif. Les organisations et les employeurs peuvent, par exemple, demander conseil sur la manière d'interpréter la législation ou d'établir les politiques à suivre concernant les divers motifs de discrimination.

## **2.2. Enquêtes**

Un certain nombre d'institutions recueillent les plaintes déposées par les victimes de discrimination et procèdent à des investigations. Certaines organisations s'attachent principalement à aider les requérants à porter plainte, d'autres ont un rôle plus formel qui consiste à enquêter sur les cas de discrimination signalés. C'est le cas de la Commission pour l'égalité raciale (CRE) britannique et des

médiateurs suédois qui, au cours de leurs enquêtes, ont officiellement le droit de demander des informations aux parties en présence.

La CRE dispose d'un mandat particulier pour entreprendre des enquêtes formelles et peut exiger d'une organisation ou d'une entreprise qu'elle exécute ses instructions. C'est également le cas de la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, qui a officiellement le droit de recueillir des informations auprès des parties concernées, lesquelles sont en principe tenues de les fournir.

Certaines institutions peuvent entreprendre des enquêtes de leur propre initiative si des discriminations sont constatées dans une catégorie sociale donnée. Par exemple, le *Ombudsman Against Ethnic Discrimination* (DO) (médiateur contre la discrimination ethnique) suédois, le Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD) français, la CRE britannique et l'Autorité pour l'égalité (EA) en Irlande enquêtent sur les cas suspectés de discrimination structurelle.

Un autre exemple est celui des tests en situation, pratiqués par le CECLR belge et le *Commissioner for Foreigners' Affairs* (Chargé aux affaires des étrangers) à Berlin: ces organismes demandent à des personnes d'origine ethnique différente de se présenter à l'entrée d'une même discothèque ou d'un même bar, vêtues de manière similaire, afin de vérifier si elles font systématiquement l'objet d'un traitement discriminatoire.

### **2.3. Assistance pour le règlement des conflits**

Plusieurs organisations proposent leur assistance pour régler des conflits, soit sous forme de conseils juridiques et en s'efforçant de trouver un accord amiable entre les parties, soit sous forme d'assistance et de représentation devant un tribunal lorsqu'une affaire est portée en justice.

Les litiges extrajudiciaires peuvent être résolus sur la base de plaintes déposées par écrit, établies par l'institution au nom de la victime ou du plaignant, technique utilisée entre autres par le CECLR belge. Une autre méthode, appliquée par exemple par l'Office du directeur des

investigations pour l'égalité irlandais, consiste à jouer rôle de médiation plus formel. Plusieurs de ces institutions cherchent à développer leurs activités de médiation, dans la mesure où un accord librement consenti entre les parties est souvent plus utile à une victime qu'une décision formelle ou un jugement. Un accord à l'amiable est également moins onéreux et plus rapide qu'une procédure judiciaire ordinaire en termes de ressources humaines et financières.

#### **2.4. Conscils juridiques et représentation dans les procédures judiciaires**

Seules quelques institutions, comme le CECLR belge, la Commission pour l'égalité de l'Irlande du Nord, l'Autorité pour l'égalité irlandaise, le Centre de documentation danois et la CRE britannique, portent des affaires en justice. Plusieurs institutions expliquent ce manque d'expérience par la nouveauté de la législation, des ressources insuffisantes et la volonté stratégique de voir aboutir la première affaire portée devant un tribunal. Parmi les institutions qui saisissent des tribunaux, le CECLR belge dispose d'un mandat particulièrement fort qui lui permet de poursuivre des actions en justice, même en l'absence de victimes directes de discrimination.

#### **2.5. Agir en qualité d'organisme décisionnel**

Deux des institutions participant à cette étude sont habilitées à agir en qualité d'organismes quasi judiciaires ayant pouvoir de prononcer des jugements formels dans des cas de discrimination possible. L'une d'elle, la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, émet des avis consultatifs qui n'ont pas force de loi, alors que les décisions rendues par l'Office du directeur des investigations sur l'égalité sont exécutoires.

En général, on considère qu'il est essentiel, lorsqu'un jugement est prononcé, d'exposer clairement les fondements et les arguments à l'appui de la décision. Cela renforce la légitimité de celle-ci et le contrevenant est plus enclin à respecter la décision prise, même en l'absence d'exécution forcée.

De l'avis tant de l'institution que des parties prenantes, un avantage particulier des décisions prises par l'Office du directeur des investigations sur l'égalité irlandais (ODEI) est que l'Office peut ordonner qu'une procédure particulière doit être suivie ultérieurement. La décision est également juridiquement contraignante.

D'autres institutions s'efforcent également de prévenir la répétition de comportements discriminatoires, notamment en proposant des formations et des conseils à certaines entreprises ou aux personnes reconnues coupables d'actes discriminatoires. Par exemple, la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement conseille des hôtels, des restaurants et des discothèques sur la manière d'éviter les actes de discrimination envers des personnes d'origine ethnique autre que néerlandaise. De même, lorsqu'une affaire est traitée de manière extrajudiciaire, l'acceptation d'une formation destinée au personnel d'une entreprise ou d'une organisation reconnue coupable de discrimination peut faire partie de l'accord.

## **2.6. Recommandations concernant l'assistance aux victimes de discrimination**

- ❖ L'accent mis sur l'aide dans des cas individuels doit être complété par une insistance sur des changements structurels à plus long terme concernant les pratiques discriminatoires.
- ❖ Les institutions devraient être autorisées à entreprendre des enquêtes sur des affaires d'intérêt plus général, afin de soulever des questions d'intérêt commun.
- ❖ L'assistance devrait être fournie gratuitement, tant aux victimes qu'aux témoins de discrimination.
- ❖ L'institution doit examiner attentivement son rôle en matière de médiation, dans la mesure où celui-ci peut soulever des questions majeures quant à la fonction de protection légale, par rapport à celle qui consiste à proposer des règlements à l'amiable. Pour éviter la confusion entre ces fonctions, la solution pourrait être de confier à une institution séparée le rôle de médiation.

### 3. *Rôle et fonctionnement dans le processus politique*

Le rapport distingue les rôles formel et informel, le rôle formel se rapportant aux droits statutaires d'une institution ou à son rôle légalement institué dans le processus politique.

Le rôle formel dans le processus politique peut s'exercer au travers d'une participation active à l'élaboration de la législation, du droit statutaire à être consulté et à commenter les projets d'actes législatifs, ainsi que par le contrôle des pratiques après l'entrée en vigueur d'un texte législatif.

Des institutions comme le CECLR belge et les médiateurs suédois, disposent d'un rôle formel consistant à formuler des observations ou des avis sur la législation existante et les nouvelles lois proposées. Par ailleurs, un rôle essentiel de l'Autorité sur l'égalité irlandaise et de la CRE britannique consiste à examiner régulièrement la législation qui sous-tend l'institution elle-même.

Les rôles informels dans le processus politique consistent à présenter des avis aux commissions parlementaires, à assister aux comités consultatifs et à faire pression sur l'administration et le gouvernement. Ils prennent également la forme d'interventions *ad hoc*, telles que des auditions ou des campagnes, ou encore de réponses à des documents consultatifs préparés par le gouvernement.

De même, des représentants des institutions ont parfois été invités à siéger dans des commissions préparatoires gouvernementales, afin de contribuer, par leurs avis d'experts, au processus d'élaboration d'une nouvelle législation ou de nouvelles approches en matière d'égalité de traitement.

### 3.1. **Recommandations concernant la participation au processus politique**

- ❖ Le rôle politique de l'institution devrait être formalisé, afin que les compétences de l'institution soient prise en compte dans les initiatives législatives et les révisions de la législation actuelle.
- ❖ Lorsqu'il existe une culture politique d'intégration des organisations dans le processus politique, les institutions peuvent favoriser elles-mêmes les contacts avec les partenaires politiques concernés.

## 4. *Diffusion de l'information, recherche et sensibilisation*

Un pourcentage conséquent d'institutions remplit une fonction primordiale, qui consiste à fournir des informations sur les questions de discrimination et sur la législation en la matière. Le rôle de ces institutions peut être de nature différente, il peut, par exemple, effectuer des recherches ou en commanditer, en publier les résultats et formuler des recommandations ; certaines institutions dispensent des formations ou sensibilisent le public par la mise en place de campagnes ou au travers des médias; d'autres encore s'engagent dans la constitution de réseaux.

Les institutions utilisent différents moyens de diffusion de l'information en direction du public en général ou de groupes cibles spécifiques. Il s'agit souvent de publications écrites, d'avis par exemple, de déclarations ou de commentaires sur la législation. Plusieurs institutions insistent sur l'importance que revêt un site Internet bien conçu et facilement accessible pour présenter des données relatives à la discrimination et des informations pratiques qui peuvent être utiles dans le cadre d'affaires de discrimination.

Un certain nombre d'institutions, telles que la CRE britannique, le CECLR belge, l'ODEI irlandais, et le GELD français fournissent systématiquement des informations concernant la jurisprudence. Souvent, elles élaborent des bases de données sur les arrêts et

décisions, accessibles sur place et/ou sur leurs sites Internet. Un objectif commun aux institutions vise à conclure des accords avec les tribunaux compétents afin de permettre la circulation automatique des informations relatives aux jugements rendus en matière de discrimination, et notamment à la jurisprudence existante.

Outre la diffusion des informations sur l'égalité de traitement et les affaires portées en justice, un certain nombre d'institutions mettent à la disposition du public des informations destinées à susciter un climat et un comportement positifs envers les personnes susceptibles de faire l'objet de discrimination. A titre d'exemple, le Bureau national néerlandais contre la discrimination raciale publie tous les deux mois un petit journal sur des questions multiculturelles, qui relate des anecdotes de coexistence positives.

#### **4.1. Élaborer ou commanditer des enquêtes et des rapports**

Pour la plupart des organismes dont les activités portent sur l'égalité de traitement, l'élaboration d'études et la rédaction de rapports comprenant des documentations précises sont des instruments de travail très utiles. Les collectes de données, les nouvelles juxtapositions de faits ou la recherche d'informations entièrement nouvelles permettent de mettre en évidence des problèmes de discrimination jusque-là ignorés.

Des enquêtes indépendantes peuvent être lancées à partir de cas individuels, de thèmes spécifiques ou de formes de discrimination qui ont pu être perçues.

Aucune institution ne procède à un examen systématique de la situation en matière de discrimination et d'égalité dans son pays, mais certaines ont prévu de s'engager dans cette voie.

Quelques organisations entreprennent elles-mêmes des recherches, mais nombre d'entre elles ont fait le choix de laisser cette tâche à des commissions, universités ou instituts de recherche. L'ampleur des activités de recherche et d'enquête est souvent le reflet des moyens financiers dont elles disposent.

#### **4.2. Formuler des recommandations fondées sur des études**

Les institutions s'appuient souvent sur les enquêtes et les activités de recherche pour déceler les lacunes des lois en vigueur ou faire connaître les pratiques discriminatoires et adresser des recommandations à des groupes d'organisations, des entreprises et des décideurs.

Certaines organisations, comme l'Autorité pour l'égalité en Irlande et la CRE britannique, ont pour objectif de proposer des directives et des recommandations qui peuvent être utilisées aux niveaux politique, organisationnel et individuel. En complément des études qu'elles commanditent ou effectuent elles-mêmes, elles rédigent des publications consacrées exclusivement à l'établissement de codes de bonne pratique ou de lignes directrices dans des domaines spécifiques. Ces codes de bonne pratique, ces directives et recommandations sont généralement considérés par d'autres institutions et organisations comme des instruments qui favorisent la diminution des pratiques discriminatoires.

#### **4.3. Activités de formation**

Certaines institutions ont accumulé, au fil des années, une expérience considérable de la formation en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination. En général, les institutions contribuent à la formation de quatre manières différentes: contribution à l'élaboration de programmes de formation, production de matériels pédagogiques et de méthodologies de formation, sessions de formation et formation de formateurs.

Les contributions à l'élaboration des programmes se font souvent dans le cadre d'activités de formation générale destinées à des groupes spécifiques, officiers de police ou magistrats, par exemple. Plusieurs organisations, telles que le GELD français, le CECLR belge et la Commission luxembourgeoise, ont activement participé aux cours de formation pour officiers de police, et il est intéressant de noter que le CECLR belge a passé un contrat à long terme avec l'État pour

dispenser une formation à de jeunes magistrats dans le cadre de leur éducation professionnelle.

Plusieurs institutions centrent leurs activités sur l'élaboration de matériels pédagogiques et de packs d'enseignement. En fait, pour certaines, s'engager dans des formations offertes sur une grande échelle ou dans la production de matériels pédagogiques et de méthodologies de formation à l'intention d'autres organisations, relève d'un choix de stratégie. La Commission pour l'égalité raciale (CRE) britannique en est un bon exemple. 40.000 administrations publiques doivent se conformer aux nouvelles dispositions sur la fonction publique, introduites dans la *Race Relations Act* (Loi sur les relations entre races) récemment modifiée. Il serait impossible à la CRE, qui emploie 200 personnes, de dispenser la formation nécessaire, mais elle s'est engagée dans le processus de planification de la démarche de formation recommandée, la formation en tant que telle étant gérée par les administrations publiques concernées, sur une base contractuelle.

Deux institutions, le Bureau national néerlandais contre la discrimination raciale et le CECLR belge, ont instauré une coopération avec des écoles en matière de lutte contre la discrimination et ont, entre autres, constitué des commissions pour évaluer le matériel pédagogique utilisé dans les écoles primaires.

Quelques institutions proposent des formations uniquement sur demande, entièrement payantes, tandis que d'autres organisent des campagnes de formation gratuites, ciblées sur des publics spécifiques.

S'il semble intuitivement que des formations gratuites, à partir de campagnes de formation destinées à des publics ciblés soient plus efficaces, la question est en fait plus complexe. Des évaluations effectuées par le CECLR ont montré que les entreprises ou les organisations qui demandent des formations et en supportent les coûts, sont plus attentives à leurs motivations et s'efforcent d'assurer une réelle présence aux cours.

Il est apparu, par exemple au sein du CECLR belge, que l'intérêt manifesté d'abord pour la formation traditionnelle en matière de lutte

contre la discrimination s'est progressivement orienté vers la gestion de la diversité et la communication interculturelle.

#### 4.4. **Formation des formateurs**

La plupart des institutions s'attachent à dispenser des formations touchant plus de personnes que le groupe cible immédiat. La démarche consiste par exemple à former des enseignants qui transmettront les connaissances acquises à leurs élèves, des représentants syndicaux afin qu'ils œuvrent à leur tour proactivement contre la discrimination, ou encore du personnel administratif à des postes clés pour qu'ils intègrent aux pratiques administratives le concept d'égalité de traitement.

#### 4.5. **Campagnes**

Les institutions, dans leur majorité, n'investissent pas dans des campagnes à grande échelle, soit qu'elles n'aient pas à leur disposition les ressources nécessaires, soit qu'il ne leur semble pas que ces campagnes soient, dans certains cas, suffisamment efficaces.

Certaines organisations, comme la CRE et la *Disability Rights Commission* (Commission pour les droits des personnes handicapées) au Royaume-Uni, organisent néanmoins des campagnes annuelles de grande envergure. En Belgique également, le CECLR mène occasionnellement de vastes campagnes qui intègrent des émissions radiophoniques et télévisées.

D'autres organisations concentrent leurs activités sur des événements de moins grande envergure, comme la «*conference*» (conférence 'témoin') organisée tous les ans au Danemark par le *Board for Ethnic Equality* (Conseil pour l'égalité ethnique). Au cours de la conférence, des 'témoins' sont donnés à des sociétés, municipalités ou institutions de l'État, qui s'engagent ainsi à œuvrer pour promouvoir l'égalité ethnique et lutter contre la discrimination au sein de leur propre organisation.

Certaines institutions se sont déjà engagées dans des campagnes de préparation à l'application des directives relevant de l'article 13 du

traité d'Amsterdam. A titre d'exemple, le Chargé aux affaires des étrangers de Berlin est entré en campagne pour préparer d'autres départements et des organismes tels que des agences de logement et des discothèques, par exemple, à la mise en œuvre des changements introduits par l'article 13.

Une institution peut aussi choisir comme stratégie, pour se faire connaître du public et pour que ceux qui décident des politiques à suivre tiennent compte des problèmes qu'elle traite, de rendre publics les arrêts des tribunaux et de publier des avis juridiques en préparant soigneusement leur parution dans les médias. Ainsi, le Médiateur suédois contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, qui utilise activement les médias pour exposer ses avis, a réussi à faire de cette question un enjeu aux yeux du public.

#### **4.6.                                   Coopération avec d'autres organismes, la société civile et les partenaires sociaux**

L'ensemble des institutions s'attachent à coopérer, d'une manière ou d'une autre, avec d'autres organisations, des ONG et des organes gouvernementaux. Certaines font aussi participer activement à leurs travaux quotidiens des groupes potentiellement sujets à discrimination.

Les CODAC françaises notamment, qui cherchent à créer des réseaux entre institutions partenaires, ont mis en place un forum annuel destiné à échanger expériences et informations. L'objectif visé est de faire en sorte que les forces de la société civile travaillent en collaboration active avec les pouvoirs publics à promouvoir l'intégration et à lutter contre la discrimination, par la mise en place de groupes de travail réguliers qui s'occupent spécifiquement d'intégration dans le marché de l'emploi, d'enseignement, de logement et autres dispositions sociales, ainsi que d'accès à la justice.

Parmi les organismes qui œuvrent au règlement de cas de discrimination ou luttent contre les obstacles structurels à l'égalité de traitement, quelques-uns dépendent d'organisations qui ont à leur disposition davantage d'informations plus directes. Aux Pays-Bas par

exemple, le travail de la Commission pour l'égalité de traitement consiste à résoudre des cas de discrimination éventuelle, alors que des organisations comme le Centre d'expertise sur l'âge et la société ainsi que le Bureau national contre la discrimination raciale visent à développer les connaissances et la documentation disponibles concernant les discriminations exercées en raison de l'âge ou de l'origine ethnique.

Une autre façon de créer des réseaux et de renforcer les capacités est d'inclure les parties intéressées à des groupes de travail ou de consultation.

A titre d'exemple, le groupe privé en relation avec la Commission pour l'égalité raciale britannique aide la CRE à élaborer des stratégies susceptibles de lui conférer une plus grande visibilité et plus d'efficacité au sein du secteur privé. De même, l'Office du directeur des investigations sur l'égalité en Irlande a instauré un forum des utilisateurs où usagers, acteurs et autres entités sont invités à participer à des débats portant sur l'organisation et ses modalités d'action, mais qui ne traitent ni d'affaires spécifiques ni de leurs aspects juridiques.

Enfin, une autre méthode utilisée par la Commission portugaise pour l'égalité et contre la discrimination raciale, dans laquelle un commissaire dispose d'une fonction transversale couvrant une série de commissions, de forums et de groupes de travail différents, consiste plus spécifiquement à rassembler les informations émanant de représentants de groupes minoritaires très variés sur le plan ethnique et d'autres groupes sujets à discrimination.

En conclusion, toutes les institutions couvertes par l'enquête estiment que le travail en réseau et l'échange effectif d'informations et d'expériences sont essentiels à l'efficacité de leur rôle dans la lutte contre la discrimination.

#### **4.7. Recommandations concernant l'information, la recherche et la sensibilisation**

- ❖ Les institutions devraient disposer de moyens suffisants pour se servir des enquêtes comme outil d'analyse du niveau de

discrimination réel et des problèmes relatifs à l'égalité de traitement.

- ❖ Les institutions devraient être encouragées à coordonner leurs enquêtes et à élaborer des plans à long terme sur les problèmes à traiter, de manière à ce que le choix des domaines à couvrir ne soit pas déterminé par les manchettes des journaux et les ressources financières disponibles.
- ❖ La formation devrait être utilisée comme un moyen permettant de modifier les pratiques discriminatoires pour éviter que les cas de discrimination ne se multiplient.
- ❖ Le matériel pédagogique et les programmes de formation devraient être développés et orientés vers des publics-cibles dont les expériences devraient servir de point de départ pour fournir des informations à diffuser et modifier les attitudes et les comportements.
- ❖ L'institution devrait mettre l'accent sur une formation dont les effets seraient démultipliés pour utiliser les ressources de la manière la plus efficace.
- ❖ Des structures formalisées de travail en réseau, au niveau de la direction et du personnel, peuvent faciliter la mise en commun des connaissances et le renforcement des capacités au sein des différentes institutions s'occupant de l'égalité de traitement.

Annexe**Institutions couvertes par l'étude**

La plupart des 21 institutions couvertes par l'étude traitent soit de la discrimination fondée sur la race et l'ethnie, soit d'un large éventail de motifs de discrimination. Une seule s'occupe de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, deux traitent exclusivement de discrimination exercée en raison d'un handicap et une de la discrimination fondée sur l'âge.

Certaines institutions décrivent leurs activités comme incluant les motifs de discrimination définis aux niveaux national ou local; le Médiateur finlandais, par exemple, traite des minorités ethniques dites "anciennes" de Finlande, les populations Rom et Sami; les institutions irlandaises, quant à elles, s'occupent de la communauté des gens du voyage.

Une vue d'ensemble des 21 institutions participant à l'étude est présentée ci-après.

Les différents organismes sont décrits de manière détaillée dans les annexes du rapport. Ceux dont les noms figurent en caractère gras ont fait l'objet d'études de cas spécifiques.

Pays	Nom (*5 études de cas)	Motifs de discrimination couverts	Rôle de l'institution
Belgique	<b>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</b> (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, CECLR)*	Origine raciale et ethnique. A l'avenir, le Centre couvrira également la discrimination fondée sur la religion ou des convictions, un handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.	Rôle informel dans la prise de décision Formation Conseil Conseils juridiques Médiation Porter des affaires en justice
Allemagne	<b>Die Ausländerbeauftragte des Senats von Berlin</b> (Le Chargé aux Affaires des étrangers du Sénat de Berlin)	Origine raciale et ethnique, motifs liés à la religion, en rapport avec l'antisémitisme essentiellement et la discrimination à l'encontre des musulmans.	Campagnes Formation Conseils en matière politique Conseil Médiation
Danemark	<b>Nævnet for Etnisk Ligestilling</b> (Conseil pour l'égalité ethnique) <sup>1</sup>	Origine raciale et ethnique, et religion. Indirectement, questions liées au genre.	Déclarations concernant des problèmes de discrimination Conseil Campagnes
	<b>Dokumentations- og Rådgivningscenteret for racediskrimination, DRC-DK</b> (Centre de consultation et de documentation sur la discrimination raciale) <sup>2</sup>	Origine raciale et ethnique, religion.	Ligne d'assistance téléphonique Assistance juridique Représentation légale Projets de recherche
France	Commissions départementales d'accès à la citoyenneté, CODAC	Origine raciale et ethnique.	Constitution des réseaux Conseil Prescription de mesures de réparation, correction de pratiques discriminatoires
	Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations, GELD	Origine raciale et ethnique.	Téléphone gratuit (numéro vert) Examen de cas de discrimination Recherche Campagnes

<sup>1</sup> Il sera mis fin aux activités du Conseil sera d'ici janvier 2003

<sup>2</sup> Le rôle du Centre risque d'être réduit en raison de l'interruption des financements gouvernementaux à partir de 2002

Irlande	<b>Equality Authority (EA)*</b> (autorité pour l'égalité)	Genre, statut marital, situation familiale, orientation sexuelle, convictions religieuses, âge, handicap, race (y compris couleur, nationalité ou origine nationale ou ethnique) et appartenance à la communauté des gens du voyage.	<p>“Activités visant à éliminer la discrimination illégale et à promouvoir l'égalité des chances</p> <p>Examiner régulièrement la législation en matière d'égalité et, au besoin, nécessaire, adresser des propositions de modification au ministre. Fournir des informations et des conseils</p> <p>Services juridiques</p> <p>Études sur des questions d'égalité</p> <p>Codes de bonne pratique</p> <p>Recherche</p> <p>Campagnes d'information et formation</p>
	<b>Office du Directeur des investigations sur l'égalité (ODEI)*</b> L'ODEI s'appelle désormais " <b>ODEI – tribunal pour l'égalité</b> ".	Genre, statut marital, situation familiale, orientation sexuelle, convictions religieuses, âge, handicap, race (y compris couleur, nationalité ou origine nationale ou ethnique) et appartenance à la communauté des gens du voyage.	Tribunal quasi judiciaire Médiation Enquêtes sur des plaintes Ses décisions sont obligatoires et exécutoires
Italie	<i>Commissione per le Politiche di Integrazione</i> (Commission pour les politiques d'intégration) <sup>3</sup>	Couvre aussi l'intégration, et ne se limite pas à la discrimination. Les motifs pris en compte sont liés à l'origine raciale et ethnique, la religion et les croyances.	Propositions et commentaires concernant les propositions législatives
Luxembourg	Commission spéciale contre la discrimination raciale, CSP-RAC	Race et ethnique.	Présenter des propositions et conseiller les décideurs politiques sur les politiques à suivre Campagnes et formation
Pays-Bas	<b>Commissie gelijke behandeling</b> (Commission pour l'égalité de traitement)*	Religion, convictions et opinions personnelles, orientation politique, race, genre, nationalité, préférence sexuelle, statut marital, durée de l'emploi (temps complet opposé à temps partiel). La Commission ne s'occupe pas encore de la discrimination fondée sur l'âge et le handicap, mais une loi est en préparation.	Formation Conseil Enquêtes sur les plaintes Auditions La Commission prend des décisions, émet des avis et des recommandations, qui ne sont pas contraignants
	<i>Expertisecentrum Leefstijl en Maatschappij, LBL</i> (Centre d'expertise sur l'âge et la société)	Âge (y compris les aspects liés au genre et à l'ethnie).	Matériel pédagogique Rôle informel de consultation sur les politiques à suivre Promotion des activités de recherche

<sup>3</sup> La Commission italienne n'est pas en fonction actuellement, le gouvernement italien n'ayant pas désigné de nouveaux commissaires après l'expiration du premier mandat en juillet 2001.

	<i>Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, LBR</i> (Bureau national contre la discrimination raciale)	Race et ethnique.	Formation Consultation Recherches et études Rôle consultatif sur les politiques Examen de la législation
Portugal	<i>Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial</i> (Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale) <sup>4</sup>	Race, couleur, ethnique et origine.	Recommandations sur l'adoption de mesures législatives Conduite d'enquêtes
Suède	Handikappombudsmannen, HO (Médiateur pour les handicaps)	Handicap physique ou mental.	Examen de la législation Campagnes et formation Conseil par téléphone Conciliations Compétences essentiellement liées à l'emploi
	<b><i>Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, HomO</i></b> (Médiateur pour les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle)*	Orientation sexuelle.	Examen de la législation Campagnes et formation Conseil par téléphone Enquêtes Conciliations Compétences essentiellement liées à l'emploi
	<i>Ombudsman Against Ethnic Discrimination, DO</i> (Médiateur pour les discriminations ethniques)	Race, ethnique et religion.	Examen de la législation Campagnes et formation Conseil par téléphone Enquêtes Conciliations Compétences essentiellement liées à l'emploi
Finlande	Médiateur pour les minorités	Origine raciale et ethnique. Le Médiateur pour les minorités est consulté dans les situations de demande d'asile et les cas d'expulsion.	Droit légal de présenter des propositions Consultation dans les affaires de demande d'asile et d'expulsion. Conseils juridiques Assistance judiciaire
Royaume-Uni	<i>Commission for Racial Equality (CRE)</i> (Commission pour l'égalité raciale)	Race.	Rôle de consultation sur les politiques relatives à la loi sur les relations entre races Matériels pédagogiques Campagnes Conseil Enquêtes officielles Représentation légale

<sup>4</sup> La Commission portugaise est dépourvue de président depuis le mois d'avril 2002, le gouvernement n'ayant pas désigné de Haut commissaire.

<p><i>Disability Rights Commission (DRC)</i>(Commission sur les droits relatifs aux handicapés)</p>	<p>Handicap. La définition est large et couvre également les handicaps sensoriels et les difficultés d'apprentissage.</p>	<p>Conseils au gouvernement sur la législation en matière de handicap Campagnes Formation Conseil Assistance au cours des procès Services de conciliation Enquêtes officielles</p>
<p><i>Equality Commission for Northern Ireland</i> (Commission pour l'égalité en Irlande du Nord)</p>	<p>Opinions politiques, convictions religieuses, race/ethnie, handicap, genre et statut marital.</p>	<p>Statut consultatif officiel Campagnes d'éducation du public Formation et renforcement des capacités Conseil Enquêtes officielles et notification de pratiques non discriminatoires Assistance juridique</p>