

Europe

L'année européenne 2007 de l'égalité des chances face à la réalité des discriminations

Christèle MEILLAND et Mouna VIPREY

Les discriminations fondées sur l'origine étrangère, réelle ou supposée, de personnes vivant dans les Etats membres de l'Union européenne (UE) ont tendance à se banaliser sans pour autant que tout, dans la situation des étrangers et des personnes issues de l'immigration ne s'explique par des comportements ou des réactions racistes. En effet, malgré des législations et des traditions différentes, la discrimination raciale est aujourd'hui avérée dans différents pays européens, même si elle s'exprime de manière plus ou moins marquée selon les pays.

En droit, l'interdiction de la discrimination tient au fait que celle-ci conduit à associer un critère de distinction considéré comme illégitime et un traitement plus défavorable fondé sur ce critère. Dans la réalité, les discriminations n'ont pas toujours une origine intentionnelle et peuvent résulter également de comportements obéissant à d'autres motivations. L'évolution des discriminations

est souvent difficile à évaluer quantitativement. Celles-ci ne sont pourtant plus un tabou et s'expriment parfois ouvertement, méconnaissant les principes fondamentaux du droit.

Ainsi, dix ans après l'année européenne contre le racisme et sept ans après l'adoption de législations anti-discrimination, l'Union européenne a tenté de renforcer ses efforts en proclamant 2007, année européenne de l'égalité des chances pour tous¹. Dans une communication intitulée « Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi, un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne »², la Commission européenne avait souligné en 2005 que « la relance de la croissance est vitale pour la prospérité, elle peut ramener le plein emploi et constitue la base de la justice sociale et d'une société où chacun a sa chance ». En même temps, il est difficile de réaliser les objectifs stratégiques ambitieux de Lisbonne si de grands groupes de la population européenne de-

1. Le lancement officiel de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous s'est tenu à Berlin les 30 et 31 janvier 2007 et la cérémonie de clôture s'est déroulée au Portugal en décembre 2007. L'année européenne a été dotée de 15 millions d'euros dont la moitié a été destinée à financer des initiatives paneuropéennes, l'autre moitié à financer des activités nationales, régionales ou encore locales.

2. Communication du Président Barroso au Conseil européen de printemps, 2005, 37 p.

meurent exclus de l'emploi, de la formation et d'autres sphères encore. Selon les termes mêmes de la Commission, la proclamation de cette année se justifie par la volonté d'une « économie et d'une société plus compétitives et plus dynamiques » qui passent par la suppression des discriminations et le « recueil des fruits de la diversité ».

Ces dernières années, l'action conjointe de l'Union et des Etats membres a indéniablement permis de lutter activement contre la discrimination et de promouvoir l'égalité hommes-femmes. Il reste cependant encore beaucoup à accomplir afin que toutes les formes de discriminations soient éliminées et que puisse exister une véritable égalité des chances. L'année européenne a eu comme objectif non seulement de donner un nouvel élan aux efforts des Etats membres pour mettre en œuvre la législation communautaire en matière d'égalité et de non-discrimination¹ mais aussi de relancer la sensibilisation des publics et de promouvoir la diversité. Certaines recherches montrent en effet que la sensibilisation de l'opinion publique demeure faible sur ce registre.

Appeler à l'égalité de traitement et adopter de nouvelles directives pour tenter de garantir ce droit n'est pas pour autant suffisant pour que tout individu en bénéficie dans les faits. Des mesures incitatives importantes doivent encore être prises afin d'induire des changements dans les comportements et mentalités.

L'objectif de cet article est d'une part de comprendre la genèse et les objectifs de l'année européenne de l'égalité des chances et d'autre part, de saisir son impact sur les droits à l'égalité de traitement des citoyens et de montrer en quoi les discriminations sont résistantes aux objectifs de cette année européenne.

Du droit à la protection contre les discriminations au droit à l'égalité des chances

Au niveau du droit commun, tous les Etats membres de l'UE possèdent des réglementations sur l'égalité de traitement et sur la non-discrimination. L'article 13 du traité instituant la Communauté européenne (traité de Rome modifié par le traité d'Amsterdam), introduit une clause générale de non-discrimination qui permet au Conseil statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission, de « prendre des mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Sur la base de cet article, en 2000, l'Union adoptait à l'unanimité deux directives ambitieuses interdisant la discrimination fondée sur ces critères, la discrimination ethnique et raciale se voyant aussi interdite dans d'autres domaines que celui de la vie quotidienne (emploi, logement...). Elle lançait dans le même temps un programme d'action communautaire.

1. La décision de proclamer 2007, année européenne de l'égalité des chances pour tous fait suite, notamment, à une consultation publique organisée par la Commission européenne dans le cadre d'un livre vert intitulé "Egalité et non-discrimination dans l'Union européenne élargie" du 28 mai 2004. Les résultats de cette consultation indiquaient qu'une grande majorité des personnes interrogées souhaitaient que l'Union intensifie ses efforts afin de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

La directive relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique (2000/43/CE) a été la première à être adoptée à l'unanimité par le Conseil européen. Cette directive qui prend appui sur certains concepts de la législation communautaire interdisant la discrimination fondée sur le sexe et la nationalité était novatrice à maints égards. Non seulement elle couvre l'ensemble des personnes mais elle étend le champ de protection contre la discrimination au-delà du terrain traditionnel de l'emploi (logement, santé, accès aux biens et services, avantages sociaux, éducation...). En outre cette directive fait obligation aux Etats de créer des organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes. Plusieurs Etats membres ont pris l'initiative d'élargir le mandat de leurs organismes chargés de promouvoir l'égalité afin qu'ils puissent également s'occuper de la discrimination fondée sur d'autres motifs que la race ou l'origine ethnique.

De nombreux Etats membres ont pris des mesures pour rendre leur législation conforme à cette directive mais aussi à la directive (2000/78/CE) qui porte sur l'égalité au travail, interdisant toute discrimination¹ en matière d'emploi et de formation. Cela est également le cas des dix Etats membres qui ont rejoint l'Union européenne en 2004. Cette deuxième directive définit un ensemble de principes qui garantit à toute personne de l'UE un

niveau minimal de protection juridique contre la discrimination en matière d'emploi et de travail. Ces deux directives visent à garantir un niveau minimum de protection contre les discriminations directes et indirectes en protégeant toutes les personnes se trouvant dans l'UE, y compris les ressortissants de pays tiers. Elles interdisent la discrimination dans le domaine de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

En juin 2005, la Commission européenne a présenté sa stratégie cadre pour la non-discrimination. Celle-ci, qui a accompagné le projet de décision relative à l'année européenne, vise à garantir la pleine application de la législation anti-discriminatoire européenne². L'objectif était alors de réfléchir à ce que l'Union pouvait faire de plus, après avoir établi un cadre de protection juridique des droits des personnes à l'égalité de traitement, pour lutter contre la discrimination et favoriser l'égalité.

Cet objectif a été résumé en 2006 par Vladimír Špidla, alors commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances : « On peut tirer une leçon très claire du résultat du référendum français : si l'on ne parvient pas à faire bénéficier tous les groupes et toutes les couches de la société des avantages qui découlent du projet européen, on peut s'attendre à une perte de soutien à l'égard des politiques nationales et européennes. L'Europe doit agir pour que l'égalité devienne une réalité.

-
1. Pour plus de fluidité et de lisibilité, nous parlerons dans la suite de l'article simplement de discrimination entendue comme discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
 2. La Cour de justice des Communautés européennes a déjà condamné quatre Etats membres (Autriche, Finlande, Allemagne et Luxembourg) au motif qu'ils n'avaient pas transposé correctement la législation anti-discriminatoire européenne.

EUROPE

L'année européenne de l'égalité des chances pour tous et la stratégie-cadre donneront une nouvelle impulsion aux actions visant à assurer la pleine application de la législation anti-discriminatoire européenne, qui s'est heurtée à un nombre excessif d'obstacles et a connu trop d'atermoiements. Les droits fondamentaux, la non-discrimination et l'égalité des chances resteront des priorités essentielles pour la Commission européenne ».

Les objectifs de l'année européenne

L'initiative européenne vise à insuffler un nouvel élan à la lutte contre la discrimination. L'objectif final est de mieux sensibiliser les hommes et les femmes à leur droit à l'égalité de traitement et à une vie exempte de discrimination. Il s'agit aussi de lancer un vaste débat sur les tant pour les sociétés européennes que pour les individus.

Plus précisément, quatre objectifs ont été énoncés dans les discours officiels :

- sensibiliser l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non-discrimination ainsi qu'à la problématique des discriminations multiples. L'année européenne devait servir à véhiculer le message selon lequel toute personne a droit à l'égalité de traitement. Elle devait permettre aux populations exposées à la discrimination de mieux connaître leurs droits ainsi que la législation européenne existant en la matière ;

- initier un débat sur les moyens de renforcer la participation sociale des groupes victimes de discrimination et induire une participation équilibrée entre hommes et femmes. L'année européenne devait encourager la réflexion et la discussion sur la nécessité de promouvoir

une participation sociale accrue de ces groupes et leur implication dans les actions visant à combattre ces discriminations, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Le monde des entreprises et celui de la politique ont été des cibles privilégiées. L'opportunité de la mise en place d'actions positives pour assurer l'égalité des chances fut également l'objet de nombreux débats et travaux pendant l'année ;

- sensibiliser l'opinion publique et les personnes concernées à la contribution positive de tout un chacun à la société dans son ensemble. L'année européenne devait permettre d'associer les citoyens à un débat ouvert sur le sens de la diversité dans l'Europe d'aujourd'hui ;

- enfin, œuvrer en faveur d'une société plus solidaire. Cela passait par une sensibilisation de l'opinion publique et des personnes concernées à l'importance d'abolir les clichés, les stéréotypes, les préjugés et la violence, et de favoriser de bonnes relations entre tous les membres de la société, en particulier les jeunes.

Ces objectifs consistent essentiellement à réaffirmer la volonté politique d'égalité et d'information pour tous au niveau européen. La volonté européenne est cependant davantage dans le discours que dans la pratique.

Peut-être insuffisants, ces objectifs ont pourtant eu le mérite d'avoir été déclinés par des campagnes nationales dans les pays membres. En France par exemple, le gouvernement a confié à la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) la coordination de cette année européenne. Les trois grands domaines prioritaires retenus ont été l'éducation, l'emploi et le logement. Ces trois thèmes ont été développés par :

Les partenaires pour l'année européenne de l'égalité des chances

La société civile a joué un rôle essentiel en veillant au respect des droits à la non-discrimination par des activités de témoignage et de sensibilisation au niveau européen et national. Les organisations qui représentent et défendent les personnes exposées à la discrimination et à des inégalités de traitement sont intervenus¹.

Les partenaires sociaux ont été associés aux diverses activités organisées à l'échelon local, régional, national et européen.

L'UNICE devenu Business Europe (principale confédération patronale d'Europe) a coopéré avec la CES (Confédération européenne des syndicats) dans le domaine de l'égalité des chances tout au long de l'année européenne. En 2006, Jeanne Schmitt, conseillère chargée des affaires sociales déclarait : « L'UNICE envisage de poursuivre la coopération avec les syndicats européens dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette coopération a commencé en 2005, mais les activités qui doivent avoir lieu en 2007 seront de bonnes occasions de promouvoir encore davantage nos priorités auprès de nos membres respectifs et du grand public mais également de stimuler les actions à l'échelon local (...). Nous avons aussi inscrit une série d'actions dans notre programme de travail conjoint avec la CES pour la période 2006-2008, qui recouvrent les dimensions de l'égalité des chances ».

Le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et d'intérêt économique général), représente à l'échelon européen les entreprises et les associations d'entreprises et d'employeurs du secteur public. Selon Tina Weber, du comité des affaires sociales de l'organisation, « les employeurs du service public ont déjà largement fait leurs preuves en mettant en œuvre des mesures innovantes dans le domaine de l'égalité des chances et de la lutte contre la discrimination. Il arrive en effet souvent que des responsables politiques nous considèrent comme des pionniers dans ce domaine. En outre, les membres du CEEP s'intéressent particulièrement aux causes et aux conséquences de la discrimination dans la société car les services d'intérêt général ont un rôle particulier à jouer dans la prévention de l'exclusion sociale. (...). En vue de l'année européenne, le CEEP s'est lancé dans la compilation d'un *compendium* de bonnes pratiques sur le lieu de travail ».

1. Des institutions et organismes de l'UE associés à la préparation de l'année l'ont été tout au long de 2007. Il s'agit du Parlement européen, du Comité des régions, du Comité économique et social européen et de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes.

■ la mise en œuvre de 45 projets sélectionnés dans le cadre d'un appel d'offre. Ces projets ont débouché sur la mise en œuvre d'actions au niveau national, régional et local, l'objectif étant de toucher

les personnes, en zone rurale et urbaine, qui échappent au maillage des actions institutionnelles ;

■ la mobilisation d'acteurs publics et privés, travaillant pour la promotion de

l'égalité, sur des actions d'envergure nationale et régionale dans le cadre de cinq conférences régionales, organisées conjointement par la Halde et l'Acse (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), traitant de la diversité, des discriminations dans les parcours professionnels, des discriminations sexistes et homophobes, des discriminations dans l'accès au logement et de la prévention par l'éducation.

A la fin de l'année 2007, dix-sept propositions¹ issues des échanges et des débats ont été élaborées et devraient être portées à l'attention des pouvoirs publics et des acteurs privés afin qu'ils puissent y trouver matière à donner un nouveau souffle à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité.

Une avancée est certaine : l'année 2007 aura permis l'instauration de nouveaux partenariats pour la promotion de l'égalité. Pour la première fois, des Etats membres ont développé des stratégies nationales au regard des six motifs de discrimination visés à l'article 13 du traité instituant la Communauté européenne (voir *supra*). Pour cela, il leur a fallu, souvent pour la première fois, ouvrir un dialogue entre les ministères gouvernementaux, la société civile et d'autres parties prenantes. La participation de la société civile et l'implication de toutes les parties prenantes ont figuré parmi les grands principes de l'année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous.

Egalité des chances et protection des droits individuels

Comme nous l'avons souligné précédemment, l'objectif principal de l'année

européenne de l'égalité des chances visait à sensibiliser les citoyens à leurs droits à l'égalité de traitement dans l'UE et à promouvoir un vaste débat sur les atouts de la diversité. Néanmoins, différentes enquêtes montrent qu'en dépit de la législation communautaire en matière de lutte contre les différentes formes de discriminations, nombreux sont les individus qui ne connaissent toujours pas leurs droits ni la manière de les exercer. Un sondage Eurobaromètre sur la discrimination et l'inégalité en Europe publié courant 2007 montre qu'un tiers seulement des citoyens européens interrogés pensent connaître leurs droits au cas où ils seraient victimes de discrimination.

Pourtant, les personnes qui estiment qu'un Etat membre n'a pas transposé les directives ou qu'il ne les a pas transposées correctement, disposent de plusieurs moyens pour faire valoir les dispositions des directives. Lorsque c'est l'Etat ou un organisme public qui est accusé de discrimination, les dispositions claires et inconditionnelles des directives anti-discrimination peuvent être directement invoquées devant les tribunaux nationaux. En revanche, lorsque l'auteur de la discrimination est une autre personne ou une entité privée, les tribunaux nationaux doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour interpréter le droit national de manière compatible avec le droit communautaire. Par ailleurs, les personnes qui se disent victimes d'une discrimination peuvent également invoquer le principe de responsabilité des Etats.

Lorsqu'une juridiction n'est pas certaine que les dispositions des directives ont été correctement transposées ou

1. Sept propositions pour lutter contre les discriminations dans le parcours professionnel, cinq en matière de logement et cinq en matière d'éducation et de formation (site internet de la Halde).

qu'elle n'est pas sûre de la manière dont un terme particulier des directives doit être interprété, elle peut saisir la Cour européenne de justice d'une demande de décision préjudicielle sur l'interprétation des directives afin de pouvoir statuer sur le cas qui lui a été soumis.

Dans certains Etats membres, l'organisme de promotion de l'égalité est habilité à imposer des sanctions lorsque la discrimination a été prouvée (*cf.* annexe). Les pays tels que la Belgique, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, l'Irlande du Nord, la Grande-Bretagne, la Suède, la Slovaquie et la Lettonie disposent d'organismes de promotion pour l'égalité habilités à apporter aux victimes une assistance juridique qui les aide à porter l'affaire devant un tribunal. Lorsqu'ils n'ont pas cette compétence dans leurs attributions, les organismes pour l'égalité (*cf.* la Commission danoise des plaintes ou le Chancelier de la justice estonienne) peuvent néanmoins recommander que la partie requérante bénéficie d'une aide. La plupart des organismes peuvent également organiser une procédure de médiation ou de conciliation entre les parties, et la majorité d'entre eux sont habilités à examiner et à commenter les propositions législatives et la réforme des lois existantes.

Par ailleurs, certains organismes pour l'égalité, comme en Autriche, en Grande-Bretagne, à Chypre, en France, en Hongrie, en Irlande, en Lituanie ou encore en Suède, peuvent examiner des plaintes pour discrimination et, plus généralement, imposer à toutes les personnes impliquées de respecter leurs

décisions. En France par exemple, la Halde a pour mission générale de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, de fournir toute l'information, d'accompagner les victimes, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle décide de l'orientation à donner aux réclamations qui lui sont adressées. La Halde¹ peut clore une enquête en publiant ses conclusions et ses recommandations à l'attention des parties, lesquelles auront un certain délai pour s'y conformer.

Une persistance des discriminations

Les actions menées par l'Union européenne constituent indéniablement un dispositif nécessaire dans la lutte contre les discriminations. Pour autant, malgré les instruments créés, les discriminations ne semblent pas véritablement régresser. Et que l'on utilise le terme même de discrimination, ou que l'on parle d'égalité des chances, la réalité reste la même. Ce changement de vocable démontre cependant que les situations ne sont plus analysées sous le même angle et que les solutions envisagées au niveau européen ne sont plus de même nature.

En effet, nombre d'études soulignent les écarts entre les discours et les exhortations européennes et nationales et les réalités quotidiennes de nombreuses personnes victimes de formes visibles ou invisibles de discrimination.

1. D'après le rapport d'activité 2005 de la Halde, fin février 2006 environ 1 822 réclamations avaient été enregistrées. 45 % de ces réclamations portent sur des questions d'emploi et dans 39 % des cas l'origine est le critère mis en avant par les réclamants.

EUROPE

De fait, exhorter les pays à inscrire dans leurs droits l'égalité de traitement et adopter de nouvelles directives pour essayer de garantir ce droit est nécessaire mais sans nul doute pas suffisant. Comme le souligne François Dubet¹ : « Il faut d'autant plus lutter pour l'égalité des chances que notre société reste scandaleusement 'aristocratique', dominée par la reproduction des rentes, des héritages et des privilèges, par la reproduction de la pauvreté et de l'exclusion et par toutes les ségrégations qui interdisent aux femmes, aux minorités, aux enfants de migrants, aux handicapés, d'entrer dans une compétition équitable. Mais ce n'est pas parce que l'égalité des chances est si essentielle que nous devons ignorer les difficultés et les limites de ce principe cardinal de justice (...). La lutte pour l'égalité des chances ne peut pas faire l'économie du combat pour la réduction des inégalités sociales, des inégalités des positions et des ressources. Non seulement c'est la meilleure manière de se rapprocher de l'horizon de l'égalité des chances lui-même, mais c'est aussi la seule façon d'offrir des garanties et une égalité sociale fondamentale à ceux qui échouent dans la compétition égalitaire, fût-elle juste ».

Parallèlement à l'année européenne de l'égalité des chances, le rapport global 2007 du BIT sur l'égalité au travail souligne en dépit d'avancées majeures dans la lutte contre les discriminations au travail des sujets d'inquiétude croissante : ampleur des inégalités en matière de revenus et d'opportunités, importance et persistance de la discrimination au tra-

vail, émergence de nouvelles formes de discrimination. Notant les efforts significatifs réalisés par les Etats membres de l'OIT pour juguler la discrimination au travail le rapport reconnaît : « Aujourd'hui, la discrimination dans l'emploi et la profession est presque universellement condamnée, et quasiment tous les pays se sont engagés à y remédier ». L'urgence à lutter contre la discrimination au travail est plus grande encore qu'il y a quatre ans « dans un monde où montent les inégalités, l'insécurité et les incertitudes ». Le rapport ajoute que « des inégalités importantes et persistantes en matière de revenus, d'avoirs et de possibilités affaiblissent l'efficacité de toute action visant à combattre la discrimination. Cela peut engendrer une instabilité politique et des bouleversements sociaux qui nuisent à l'investissement et à la croissance économique »².

En même temps, pour le BIT, la lutte contre la discrimination se caractérise par un mélange de progrès et de reculs. Sur les plans juridique et institutionnel, beaucoup de pays ont enregistré des résultats notables. Plusieurs ont récemment révisé leurs codes du travail pour y inclure des dispositions contre la discrimination et en faveur de l'égalité. Néanmoins, en dépit de ces évolutions encourageantes, « beaucoup de problèmes demeurent ». L'application de la loi reste insuffisante, et les organismes *ad hoc* créés pour lutter contre la discrimination manquent de ressources. Le rapport fournit de multiples exemples de discriminations fondées sur la race, la religion, l'origine sociale, la caste, l'appartenance à un peuple indi-

1. « Redoutable égalité des chances », *Libération*, 12 janvier 2006.

2. « L'égalité au travail : relever les défis », Rapport global, BIT, 2007, Genève (www.ilo.org/declaration).

L'ANNEE EUROPEENNE 2007 DE L'EGALITE DES CHANCES

gène ainsi qu'à l'encontre des travailleurs migrants. Et il attire l'attention sur les conséquences de la discrimination des travailleurs jeunes et âgés, ainsi que sur les inégalités basées sur l'orientation sexuelle, la séropositivité, ou le handicap.

Ainsi, même si l'année européenne 2007 de l'égalité des chances voulait

créer une dynamique durable et l'élan insufflé au niveau européen a été important, l'appel à l'égalité et l'adoption de nouvelles directives pour essayer de garantir le droit sont à l'évidence insuffisants pour que tout un chacun bénéficie, dans les faits, de l'égalité des chances.

ANNEXE
Organismes pour la promotion de l'égalité de traitement

Pays	Organismes de promotion de l'égalité	Motifs
Allemagne	Commissaire du gouvernement fédéral pour les migrations, les réfugiés et l'intégration Commissaire du gouvernement fédéral pour les besoins des personnes handicapées	Race et origine ethnique Handicap
Autriche	Organisme national pour l'égalité comprenant divers organismes indépendants : Médiateur pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ; Médiateur pour l'égalité de traitement au travail quels que soient l'origine ethnique, la religion, les croyances, l'âge ou l'orientation sexuelle ; Médiateur pour l'égalité ethnique dans l'accès aux biens et aux services Médiateur fédéral pour les personnes handicapées	Tous les motifs couverts par les deux directives à l'exception du handicap et du genre
Belgique	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	Tous les motifs précisés par les deux directives plus d'autres motifs
Bulgarie	Commission pour la protection contre la discrimination	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs
Chypre	Bureau du Commissaire à l'administration (médiateur)	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre
Danemark	Institut danois pour les droits de l'homme	Race et origine ethnique
Espagne	Conseil national du handicap Médiateur	Handicap Tous motifs
Estonie	Officier du chancelier de la justice	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs
Finlande	Médiateur pour les minorités Tribunal en charge de la discrimination	Origine ethnique Origine ethnique
France	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs
Grèce	Le médiateur grec Commission pour l'égalité de traitement Inspection du travail	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs Origine ethnique et autres motifs
Hongrie	Autorité pour l'égalité de traitement Commission parlementaire pour le droit des minorités nationales et ethniques	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs Origine ethnique et autres motifs
Irlande	Autorité pour l'égalité Tribunal pour l'égalité	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs

L'ANNEE EUROPEENNE 2007 DE L'EGALITE DES CHANCES

■ ■ ■		
Italie	Office national contre les discriminations raciales	Race, origine ethnique et religion
Lettonie	Bureau national letton des droits de l'homme	Tous les motifs couverts par les deux directives sauf l'âge ainsi que le genre et d'autres motifs
Lituanie	Médiateur en charge de l'égalité des chances	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs
Luxembourg	Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale du conseil national pour Etrangers	Race ou origine ethnique
Malte	Pas encore établi. La mission de la commission nationale pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait être élargie	
Norvège	Médiateur en charge de l'égalité et de l'anti-discrimination	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs
Pays-Bas	Commission pour l'égalité de traitement	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs
Pologne	Ministère de la politique de l'emploi et sociale Bureau du commissaire à la protection des droits civils	Tous les motifs des deux directives ainsi que le genre Droits spécifiés dans la Constitution et d'autres actes légaux
Portugal	Haut commissaire à l'immigration et aux minorités ethniques	Race et origine ethnique
République Slovaque	Centre national slovaque pour les droits de l'homme	Tous les motifs spécifiés dans les deux directives
République tchèque	Défenseur public des droits	Tous les motifs spécifiés dans les deux directives, plus le genre
Roumanie	Conseil national pour la lutte contre la discrimination	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs
Royaume-Uni	Commission des droits des personnes handicapées Commission à l'égalité pour l'Irlande du Nord Commission pour l'égalité raciale	Handicap Race et origine ethnique, religion, croyances, opinions politiques, genre, orientation sexuelle, âge Race et origine ethnique
Slovénie	Bureau pour l'égalité des chances Défenseur du principe de l'égalité Conseil pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Tous les motifs couverts par les deux directives plus le genre et d'autres motifs
Suède	Médiateur en charge de la lutte contre la discrimination ethnique Médiateur en charge des personnes handicapées	Race et origine ethnique Handicap