

Guide et liste de contrôle pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité

Le droit à l'égalité et à la non-discrimination est l'un des piliers de la Déclaration universelle des droits de l'homme (article 1) et de la Convention européenne des droits de l'homme (article 14 et article 1 de son protocole n° 12). Bien qu'il soit bien solidement établi dans le droit international et national, et que des mesures aient été mises en œuvre dans de nombreux États membres, et subsiste un écart entre les principes et la pratique - entre l'égalité formelle (*de jure*) et l'égalité réelle (*de facto*). La discrimination est profondément ancrée dans les structures de la société et traverse les différents secteurs ainsi que les niveaux de gouvernance. La mise en place d'un cadre juridique solide interdisant la discrimination constitue une base essentielle, mais elle ne suffit pas pour parvenir à l'égalité et éradiquer la discrimination. Pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité, il est nécessaire d'établir des politiques et des normes et d'assurer leur mise en œuvre effective, ouvrant ainsi la voie à une véritable égalité substantielle.

La promotion de l'égalité est mise en œuvre selon une double approche (également appelée « stratégie à deux volets ») qui combine l'intégration systématique de l'égalité dans toutes les politiques (approche intégrée de l'égalité) avec des politiques et des actions spécifiques et ciblées visant à lutter contre des inégalités particulières. L'approche intégrée de l'égalité est l'incorporation systématique des préoccupations en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination à tous les stades du processus politique, y compris l'élaboration, la mise en œuvre et la révision des politiques¹. Comme indiqué ci-dessous, l'approche intégrée de l'égalité est elle-même un processus politique composé de ces étapes. L'intégration de l'égalité dans les politiques publiques garantit que toutes les politiques publiques importantes contribuent de manière appropriée aux objectifs d'égalité et de non-discrimination. Les politiques et mesures ciblées sont des interventions sur mesure mises en œuvre pour prévenir, éliminer ou corriger les inégalités spécifiques auxquelles sont confrontés certains groupes de population (par exemple, les personnes LGBTI).

Le présent document a pour objectif de fournir des orientations pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité de genre, que ce soit lors de l'élaboration de nouvelles législations, politiques ou programmes, ou lors de la révision de ceux déjà en vigueur². Il s'agit

¹ Item 07 CDADI(2024)31 L'approche intégrée de l'égalité - Définition, méthodologie et prochaines étapes possibles.

² Pour les États membres, ce document s'adresse principalement aux gouvernements et aux autorités nationales responsables pour une approche systématique et globale au plus haut niveau de gouvernance. Néanmoins, il peut et doit être adapté aux niveaux régional et/ou local conformément au modèle administratif et politique de chaque État membre. Malgré cette vue d'ensemble de l'intégration des politiques d'égalité à un niveau très élevé, chaque secteur politique, organisation et ensemble d'acteurs devrait préparer ses propres outils pour mettre en œuvre l'approche intégrée de l'égalité aux niveaux national, régional et/ou local. L'annexe

d'un guide destiné à toutes les personnes souhaitant promouvoir l'égalité et lutter plus efficacement contre la discrimination³. Il vise à établir une base pour la conception et la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité au sein du Conseil de l'Europe et au niveau national. Bien qu'il se concentre sur les motifs du mandat relevant du CDADI – « race », origine ethnique/nationale, couleur de peau, nationalité, religion, langue, l'orientation sexuelle, identité et expression de genre, et caractéristiques sexuelles –, il repose sur une approche transversale qui reste ouverte et adaptable à d'autres motifs de discrimination.³ Ce guide s'adresse principalement aux coordinateur·rices chargé·es de l'intégration de l'égalité ; au niveau des États membres, cela inclut le personnel travaillant dans des unités chargées de la promotion de l'égalité dans tous les secteurs, y compris les organismes de promotion de l'égalité ; et au niveau du Conseil de l'Europe, cela couvre les trois principaux piliers de son action : le travail intergouvernemental, le suivi et la coopération.

Le Conseil de l'Europe, de nombreux de ses États membres, et autres organisations internationales promeuvent depuis de nombreuses années une approche⁴ intégrée de l'égalité de genre. Cette expérience en matière d'approche intégrée de l'égalité de genre et les outils élaborés dans ce cadre servent d'inspiration et de référence pour l'approche décrite dans le présent document. Les différentes initiatives d'approches intégrées, notamment l'approche intégrée de l'égalité et l'approche intégrée de l'égalité de genre, doivent être complémentaires et se renforcer mutuellement dans une perspective fondée sur les droits humains. Cette complémentarité est obtenue grâce à une approche intersectionnelle, qui vise à instaurer l'égalité dans tous les domaines de la société, en particulier pour les personnes victimes de discriminations multiples et intersectionnelles et risquent d'être laissés pour compte⁵. La promotion d'une approche intégrée de l'égalité de genre et d'une approche intersectionnelle et de la lutte contre la discrimination multiple et intersectionnelle doit être menée conjointement, car tous ces éléments sont complémentaires et se renforcent mutuellement. Afin de mettre en œuvre des mandats d'égalité de grande envergure sans affaiblir la perspective de l'égalité de genre, il est important de mettre en place des mécanismes garantissant des ressources dédiées durables et des structures de responsabilité pour l'approche intégrée de l'égalité de genre ; parallèlement, les personnes chargées de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité devraient disposer d'une expertise en matière de genre.

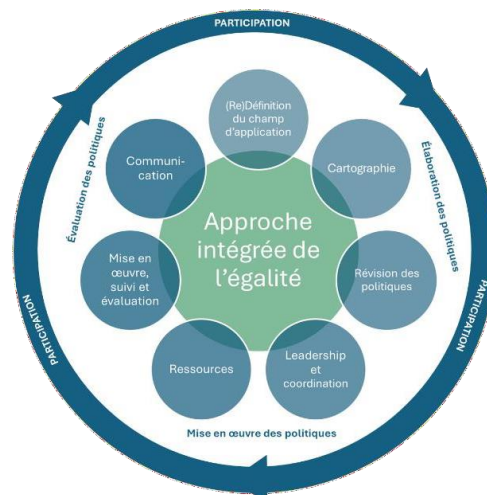
I contient une liste de contrôle des principales tâches à effectuer dans le cadre du processus d'intégration de l'égalité, conformément aux orientations compilées dans le présent document. L'Annexe II présente une liste de ressources pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité

³ Le Comité des Ministres a également décidé d'intégrer la perspective des personnes handicapées dans l'ensemble des activités intergouvernementales et de coopération de l'Organisation

⁴ [L'approche intégrée de l'égalité de genre du Conseil de l'Europe](#).

⁵ Il convient de noter que les hommes et les garçons, avec leurs identités multiples, peuvent également être exposés à des risques de discrimination et que parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes « est un objectif qui concerne toutes les femmes et tous les hommes, tous les garçons et toutes les filles. (...) Cela implique de reconnaître les hommes et les garçons comme acteurs et bénéficiaires du changement, ainsi que comme partenaires stratégiques et alliés dans la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes » ([Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2029](#)). Voir également [Lignes directrices sur la place des hommes et des garçons dans les politiques d'égalité de genre et les politiques pour combattre la violence à l'égard des femmes](#). (Conseil de l'Europe, 2023).

La refonte et la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité requièrent des approches participatives, car elles doivent répondre aux besoins et aux perspectives des personnes et groupes spécifiques à risque de discrimination, conformément à la devise « *Rien sur nous sans nous* ». ⁶ Il convient de prêter attention au fait que les groupes exposés à la discrimination ne sont pas des groupes homogènes, mais que les personnes possèdent des identités multiples liées à différentes caractéristiques personnelles, et que, parfois, les hommes peuvent eux aussi être exposés au risque de discrimination. L'approche intégrée de l'égalité devrait garantir que les personnes à risque de discrimination participent activement à l'élaboration des politiques et à la prise de décision ⁷ Cela devrait inclure la participation des femmes issues de toutes les couches de la population, y compris à risque de discrimination intersectionnelle, quel que soit le sujet ou le segment de population concerné. Un processus de planification participative engage les parties prenantes concernées dans une approche efficace et inclusive dans le but de concevoir des interventions allant du niveau communautaire au niveau national. Il favorise l'appropriation et le soutien de la population et garantit le respect et la représentation de tous·tes. Un tel processus nécessite du temps, un effort réfléchi et constant, un dialogue et un engagement fort. Compte tenu de son importance et de sa transversalité, l'approche participative sera signalée dans ce document par [↻ PARTICIPATION ↻].



Le présent guide suit les trois étapes du processus politique - élaboration, mise en œuvre et évaluation des politiques ⁸ – et se concentre sur sept questions essentielles à prendre en compte lors de l'approche intégrée de l'égalité (résumés dans le diagramme). ⁹

1. (Re)Définition du champ d'application de la politique d'égalité

Le champ d'application peut varier considérablement et présenter différents degrés de complexité. Bien qu'une intégration globale de l'approche intégrée de l'égalité doive couvrir tous les segments de la population, notamment ceux exposés à la discrimination, ainsi que l'ensemble des politiques publiques, les autorités peuvent décider, à un moment donné, de donner la priorité à un ou plusieurs domaines. Par conséquent, l'approche intégrée de l'égalité peut être conçue et mise en œuvre en se limitant à un seul groupe ¹⁰ ou à un seul motif de discrimination dans un secteur particulier, ou bien en couvrant un grand nombre de motifs de discrimination, voire l'ensemble de la population et un large éventail de secteurs ; elle peut être développée par le biais de politiques universelles ou en combinaison avec des politiques ciblées. ¹¹ Et elle peut être réalisée en combinant

⁶ L'expression a été utilisée par des organisations et des mouvements communautaires pour lutter pour les droits des personnes et des groupes marginalisés ([Nothing about Us without Us : Introduction à la recherche-action participative](#), 2024).

⁷ Une approche participative efficace empêche les pratiques tokénistes, ceux qui consistent à impliquer des membres d'un groupe minoritaire uniquement pour éviter les critiques ou donner l'impression que les gens sont traités équitablement ([The Britannica Dictionary](#)). De même, il est important de noter que tous les groupes exposés à la discrimination ne sont pas représentés de manière adéquate par les organisations de la société civile (OSC). Dans ce cas, il convient de trouver d'autres moyens d'impliquer et de consulter, par exemple en recherchant des interlocuteur·rices clés au sein de la communauté, en formant des leaderships ou en soutenant la formation d'OSC représentatives. Ce soutien à la représentation est en soi une activité incluse dans une approche intégrée de l'égalité.

⁸ [Recueil des pratiques relatives à l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité](#) (Commission européenne, 2011).

⁹ Bien qu'il suive les trois phases, il ne couvre pas de manière exhaustive toutes les étapes du processus politique, mais met plutôt en évidence les éléments clés en insistant clairement sur les tâches préliminaires de l'élaboration des politiques, où les décisions fondamentales pour l'intégration de l'égalité sont prises, et sur certains points saillants des phases de mise en œuvre et d'examen.

¹⁰ Les femmes représentent souvent au moins la moitié des groupes de population, d'où l'importance d'adopter une perspective d'égalité de genre lors de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité.

¹¹ *Les politiques universelles* « visent à garantir que tous·tes les résident·es ou tous·tes les citoyen·nes (ou tous les membres d'un large groupe de population, par exemple les femmes, les hommes, les enfants ou les personnes âgées) aient un accès égal à un

plusieurs de ces approches (voir ci-dessous quelques exemples).

	POLITIQUES CIBLÉES			POLITIQUES UNIVERSELLES
	UN GROUPE/MOTIF DE DISCRIMINATION PRINCIPAL	PLUSIEURS GROUPE/MOTIFS DE DISCRIMINATION	GROUPE DE POPULATION CIBLÉ	TOUS LES RÉSIDENT·ES/CITOYEN·ES
UN SECTEUR	<i>Programme visant à améliorer l'accès des enfants roms et des gens du voyage à une éducation de qualité</i>	<i>Plan pour l'amélioration de l'accès aux soins de santé pour les personnes LGBTI</i>	<i>Programme de logement public</i>	<i>Politiques de l'emploi</i>
PLUSIEURS SECTEURS	<i>Plan de mise en œuvre du pacte global des Nations unies pour les réfugié-es</i>	<i>Plan de lutte contre le racisme et la discrimination</i>	<i>Stratégie de lutte contre la pauvreté</i>	<i>Politique de l'environnement</i>

Fig - Exemples de politiques où l'approche intégrée de l'égalité peut être mise en œuvre

Le processus de l'approche intégrée de l'égalité commence par la clarification du champ d'application des politiques nouvelles ou renouvelées et de l'approche à adopter. Cette première étape de la conception des politiques dépend de la formulation d'un problème public¹² et d'un objectif à atteindre. Dans l'élaboration des politiques, un problème doit devenir un problème public, défini et reconnu politiquement. Cette première étape concerne la description du problème à résoudre et de l'objectif à atteindre sur la base des informations et des données disponibles et collectées. Au cours de cette première étape du processus d'intégration de l'égalité, le contexte de la politique, son degré de complexité et le type ou les types d'intervention sont définis.

La refonte et la mise en œuvre des politiques d'égalité dans une perspective intégrée exigent généralement que l'égalité et le travail visant à remédier à l'inégalité (le problème) soient reconnus comme une priorité¹³ politique. Les initiatives de l'approche intégrée de l'égalité doivent être soutenues et coordonnées au plus haut niveau politique ; au niveau national, cela relève notamment de la responsabilité directe du président, du Premier ministre ou d'un ministre. Idéalement, ces personnes devraient lancer le processus de l'approche intégrée de l'égalité et le relier à d'autres processus pertinents tels que l'approche intégrée de l'égalité et d'autres thèmes transversaux. L'approche intégrée de l'égalité peut toutefois être mise en œuvre sans soutien politique clair. L'essentiel est de mobiliser le soutien politique et de s'assurer de l'engagement

niveau de base d'un bien ou d'un service, en tenant généralement compte de considérations de disponibilité et d'accessibilité financière », tandis que *les politiques ciblées* « visent à fournir l'accès à un bien ou à un service destiné à répondre aux besoins ou aux objectifs particuliers d'un groupe de population spécifique » (Carey, Gemma, et Brad Crammond. [A glossary of policy frameworks: the many forms of 'universalism' and policy 'targeting'](#). *J Epidemiol Community Health* 71.3 (2017): 303-307).

¹² Un *problème public* est « un problème relevant de la sphère publique et [qui], de ce fait, légitime une intervention publique » (Knoepfel, P. ; Larrue, C. ; Varone, F. ; Hill, M. (2011) *Public Policy Analysis*. Bristol : The Policy Press, p. 126). Il s'agit d'une situation socialement insatisfaisante dont la résolution relève de l'action du secteur public, et la politique publique vise à résoudre ce problème public (idem). La première étape de l'élaboration des politiques consiste toujours à définir et à analyser le problème. L'analyse du problème implique de répondre à des questions fondamentales concernant sa nature, son ampleur, ses origines, ses causes principales et les raisons pour lesquelles il justifie une attention en tant que question de politique publique. Cela implique de clarifier en quoi consiste le problème, ce que l'on sait déjà à son sujet et quelles solutions potentielles existent, et cela nécessite également de commencer à recueillir les informations nécessaires pour répondre à ces questions (Kraft, M. E. ; Furlong, S. R. (2007) *Public Policy. Politics, analysis, and alternatives*. Washington DC : CQ Press).

¹³ À titre d'exemple en matière d'approche intégrée d'égalité de genre, l'OCDE recommande aux gouvernements d'adopter une vision à moyen et long terme de l'égalité, ancrée dans le programme ou la déclaration de vision du gouvernement et/ou dans les objectifs de développement, comme point de départ pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie gouvernementale globale visant à garantir l'égalité de genre et l'approche intégrée de l'égalité de genre (cf. [Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023](#) [Boîte à outils pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité de genre 2023], OCDE, 2023).

du plus grand nombre possible de parties prenantes concernées.

Un élément essentiel de l'approche intégrée de l'égalité consiste à s'assurer qu'il existe un cadre juridique adéquat pour la promotion de l'égalité et la prévention et la lutte contre la discrimination. Il peut s'agir d'une disposition constitutionnelle et d'un acte normatif spécifique, tel qu'une loi sur l'égalité, une loi sur la non-discrimination ou une loi anti-discrimination. Ce cadre juridique doit aller au-delà de la simple interdiction de la discrimination et être mis en œuvre et interprété en conjonction avec la législation et les politiques relatives à l'égalité de genre¹⁴.

Pour faire progresser l'égalité et lutter contre la discrimination en tant que phénomène social complexe, les données¹⁵ et les informations relatives à l'égalité, ventilées (y compris par sexe) et détaillées, dans la mesure du possible, selon les différents motifs de discrimination devraient soutenir des politiques fondées sur des données factuelles et contribuer ainsi à mettre en évidence (i) les causes, (ii) les formes, (iii) l'ampleur et (iv) les effets de la discrimination¹⁶ ainsi que des inégalités plus générales au sein de la société.

Il est important de s'appuyer autant que possible sur les informations et les données déjà disponibles, y compris celles provenant de sources européennes et internationales. Le fait que l'on puisse souhaiter disposer d'informations et de données supplémentaires ou plus détaillées sur un sujet ne doit pas empêcher de décrire un problème à partir des connaissances disponibles. Si le temps et les ressources le permettent, de nouvelles données et informations pour combler les lacunes peuvent être collectées, en suivant un plan précis et en veillant à ce que toutes les données recueillies soient ventilées selon les différents motifs de discrimination.

La discussion relative à ces données (y compris les données ventilées par sexe) et les informations recueillies devrait déboucher sur une prise de conscience renouvelée du problème de société. L'implication, à ce stade des réseaux d'acteur·rices concerné·es, en particulier des personnes à risque de discrimination et des organisations de défense des droits impliquées dans l'égalité et de l'approche intégrée de l'égalité de genre, peut apporter des points de vue nouveaux et diversifiés, fondés sur l'expérience quotidienne. [↻ PARTICIPATION ↻] Cette réflexion doit éviter le risque de simplement répéter ou de renforcer la perception actuelle du problème. En d'autres termes, les données ne doivent pas être produites dans le seul but de légitimer et d'étayer l'approche politique existante. Cela pourrait se faire, par exemple, en encourageant des initiatives de sensibilisation, ainsi que des programmes de formation et de renforcement des capacités destinés aux fonctionnaires chargés des politiques sectorielles.

La définition du problème devrait inclure une compréhension des perceptions sociales courantes et des récits actuels autour du problème et de la politique, et définir les perceptions sociales et les récits à promouvoir à la place. Si possible, il est utile de définir également les coûts de la non-application des politiques d'égalité, qu'ils soient sociaux, financiers, de sécurité, de tension sociale, etc.

Au cours de cette phase initiale, les données et les informations doivent également être utilisées pour définir des points de référence concernant les éléments du problème qui seront ciblés par la politique, afin de permettre une évaluation de l'impact à la fin ou après l'intervention (comme décrit ci-dessous).

2. Cartographie

Le Conseil de l'Europe et les États membres ont mis en place des programmes d'égalité à

¹⁴ Voir Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), [Recommandation de politique générale \(RPG\) n° 7 \(révisée\) sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale](#), §§ 2 et 8.

¹⁵ Adapté de [Gender Impact Assessment \[Évaluation de l'impact de genre\]](#) (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes).

¹⁶ [European Handbook on Equality Data – 2016 Revision](#) (Commission Européenne, 2016, p. 103).

différents niveaux de gouvernance depuis un certain temps déjà. L'approche intégrée de l'égalité est un moyen de les mettre en œuvre dans le cadre d'une approche plus systématique et plus complète, idéalement au plus haut niveau de gouvernance.

L'approche intégrée de l'égalité s'appuiera sur les pratiques et les structures existantes, d'où la nécessité de dresser un premier état des lieux. Certaines questions pratiques peuvent aider à identifier ce qui est déjà en place.

- Existe-t-il un engagement politique en faveur des politiques d'égalité ? L'égalité est-elle perçue et soutenue comme une priorité politique ? Quels sont les niveaux politiques et les acteur·trices qui soutiennent déjà les politiques d'égalité ? Qui devrait être impliqué et comment ?
- Quelles sont les politiques d'égalité déjà en place ? Analyser et identifier les politiques/mesures actuelles (politiques ciblées et politiques universelles), évaluer leur pertinence et leurs résultats actuels, et identifier les lacunes à combler (politiques/mesures nécessaires à l'heure actuelle pour progresser dans la résolution du problème redéfini), en tenant également compte des perspectives d'égalité de genre et d'approche intégrée de l'égalité de genre.
- Quelle est la législation déjà en place ? Quels sont les motifs de discrimination couverts ?¹⁷ Analyser et identifier le cadre juridique actuel qui comprend des dispositions spécifiques pour la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination.
- Quel est le cadre institutionnel actuel ? Identifier les institutions actuelles (autorités, organismes de promotion de l'égalité, INDH, défenseurs des droits à plusieurs niveaux de gouvernance et avec plusieurs responsabilités, ainsi que des organisations internationales et européennes) et la coordination institutionnelle (y compris la coordination à plusieurs niveaux), évaluer leur adéquation et leurs résultats actuels, et identifier les lacunes à combler (y compris la possibilité de fusionner ou de désagréger des institutions ou des services, ou de recadrer les règles et réglementations internes).
- Quels outils politiques (formations, y compris les formations en ligne, guides et lignes directrices, plateformes et bases de données) sont déjà disponibles pour soutenir l'approche intégrée de l'égalité ? En plus des données disponibles sur l'égalité, quelles sont les lacunes en matière de données ?
- Quels sont les autres acteur·trices pertinent·es disponibles (société civile, entreprises, communautés religieuses, médias, communauté scientifique et universitaire, partenaires sociaux, mécanismes de plainte pertinents) ? Quelle est leur position/contribution à la résolution du problème ? Quels sont les acteur·trices déjà impliqué·es et ceux qui devraient l'être ?

Cette analyse devrait être réalisée à la fois de manière générale et pour chaque secteur et niveau de gouvernance concerné, et impliquer des réseaux d'acteurs divers et significatifs. [↪ PARTICIPATION ↻]

L'évaluation d'impact sur l'égalité est un outil spécifique et important pour intégrer l'égalité dans l'élaboration des politiques. Elle permet d'évaluer les effets potentiels d'une politique sur la promotion de l'égalité et l'élimination de la discrimination à l'égard des personnes ou des

¹⁷ À titre de référence, les motifs de discrimination identifiés dans la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre 2024-2029 peuvent être utilisés. En effet, la discrimination peut être fondée sur divers motifs, tels que le sexe, le genre, la "race", la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, l'âge, l'état de santé, le handicap, la situation matrimoniale, le statut de migrant ou de réfugié, ou toute autre situation.

groupes à risque de discrimination. L'évaluation d'impact est une évaluation ex ante qui analyse une loi, une politique ou un programme afin de déterminer de manière proactive la probabilité de ses conséquences positives ou négatives sur l'égalité. Elle consiste à estimer les différents effets - qu'ils soient positifs, négatifs ou neutres - d'une politique ou d'une initiative sur des aspects spécifiques de l'égalité. Ce type d'évaluation repose sur une double approche : évaluer l'état actuel de l'égalité par rapport à la politique examinée, et prévoir les effets potentiels de cette même politique ou d'une politique différente sur les personnes à risque de discrimination après sa mise en œuvre. Les évaluations d'impact sur l'égalité peuvent être menées conjointement avec des évaluations d'impact sur le genre et des évaluations liées à d'autres droits humains, dans le but de comprendre les différents facteurs et impacts en jeu dans une perspective intersectionnelle.

3. Révision des politiques

Le fonctionnement efficace de mécanismes divers et multiples en faveur de l'égalité est une condition préalable à l'élaboration et à la mise en œuvre réussies des politiques d'égalité. Ces mécanismes comprennent les politiques, la législation et les institutions.

L'approche intégrée de l'égalité peut avoir différents résultats, en fonction de chaque processus politique spécifique, tels que¹⁸ : garantir la conformité des politiques ainsi que des comportements et des actions des personnes, avec les dispositions légales en matière d'égalité et de non-discrimination ; éliminer les obstacles rencontrés par les personnes en situation d'inégalité ; éliminer les obstacles rencontrés par les personnes en situation d'inégalité qui limitent les avantages que ces politiques peuvent leur apporter ; adapter la politique à l'expérience, à la situation et à l'identité spécifiques des différentes personnes et différents groupes confrontés à des inégalités ; promouvoir l'égalité pour les personnes et les groupes victimes d'inégalités dans le domaine couvert par la politique ; favoriser de bonnes relations entre la société dans son ensemble et les personnes et groupes victimes d'inégalités.

Une stratégie ou un plan constitue un exemple d'outil politique global qui facilite la mise en œuvre de l'intégration de la dimension d'égalité. Il présente, de manière systématique, une vision claire de la politique et définit ses objectifs, ses actions et mesures, les responsabilités des institutions, de leurs dirigeants et responsables ainsi que des autres parties prenantes, et les ressources (y compris financières) nécessaires. Ces outils politiques peuvent porter sur la protection des personnes et des groupes à un risque de discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs dans un ou plusieurs secteurs.

Une stratégie/un plan présente une combinaison d'actions/de mesures ayant plusieurs objectifs (énumérés précédemment) et de différents types (actes législatifs, allocation de services, création ou adaptation d'institutions/de services, mise en œuvre de normes et de réglementations, mécanismes de collecte de données, activités de formation et de sensibilisation, campagnes, etc.) et comprend généralement à la fois des mesures universelles et des mesures ciblées. Son processus d'élaboration devrait inclure une large consultation des parties prenantes concernées, en particulier des organisations de la société civile représentant des personnes ou des groupes à risque de discrimination.

[➡ PARTICIPATION ↔]

Des stratégies et des plans d'action nationaux sont en place dans presque tous les États membres. Une étape vers l'approche intégrée de l'égalité peut consister à réexaminer et à améliorer les différentes stratégies et plans d'action nationaux, ainsi qu'à améliorer leur mise en œuvre et/ou à accroître les synergies et la complémentarité entre eux, notamment dans une perspective intersectionnelle, afin de traiter le(s) problème(s) redéfini(s) précédemment.

¹⁸ [Recueil des pratiques relatives à l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité](#) (Commission européenne, 2011, p. 4).

Les stratégies au niveau national peuvent également s'inspirer de celles élaborées au niveau¹⁹ international.

Si les stratégies/ plans en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination constituent des instruments spécifiques au service de l'égalité, une approche complémentaire de l'approche intégrée de l'égalité consiste à analyser si les cadres juridiques ou politiques, qu'ils soient généraux ou sectoriels, favorisent l'égalité et contribuent à prévenir et à combattre la discrimination, ou s'ils comportent des éléments qui engendrent et renforcent les inégalités.

La refonte des politiques peut également entraîner une réorganisation du cadre institutionnel, car les institutions (telles que les pouvoirs publics) et les services constituent des instruments essentiels à la mise en œuvre des politiques.

Il est important que le cadre institutionnel chargé de promouvoir l'égalité comprenne une structure interministérielle ou intersectorielle, sous la forme d'un organisme public dédié à l'égalité, capable de déclencher un processus décisionnel de haut niveau dans tous les domaines politiques concernés afin de faciliter la mise en œuvre effective et la coordination intersectorielle de l'approche intégrée de l'égalité²⁰.

En ce qui concerne les autres institutions et services publics, notamment ceux chargés de la mise en œuvre des politiques universelles, des mesures devraient être prises pour garantir que l'approche intégrée de l'égalité fasse partie intégrante et durable des processus et des procédures internes établis, en s'appuyant sur des directives, d'orientations, de méthodologies et d'outils clairs²¹. Dans le cadre de leur mission de service public, l'égalité peut être mise en œuvre efficacement de plusieurs manières, notamment les suivantes :

- Communication interne : informer efficacement les membres du personnel des messages clés et des lignes directrices claires sur les politiques et pratiques en matière d'égalité et de non-discrimination, notamment dans toutes les interactions avec les utilisateur·trices et le public ; cela permet d'éviter toute perpétuation des stéréotypes.
- Formation continue pour l'ensemble du personnel, depuis les plus hauts échelons jusqu'aux agents en contact direct avec les citoyen·nes, en particulier celles et ceux qui travaillent à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des politiques ; cette formation devrait être complétée par des documents d'orientation destinés à aider le personnel à intégrer l'approche intégrée de l'égalité de genre à toutes les étapes des initiatives qu'il mène, ainsi qu'à établir des liens avec d'autres perspectives intégrées, notamment l'approche intégrée de l'égalité, tant au niveau du contenu que du processus.
- Activités de formation et de sensibilisation destinées à des publics cibles stratégiques, y compris les perspectives d'intégration de l'égalité : en fonction de l'orientation des initiatives de l'approche intégrée de l'égalité de genre, ces activités peuvent s'adresser au personnel de justice pénale (y compris la police, les procureur·es, les juges et les services post-condamnation), aux professionnels des systèmes éducatifs (y compris les enseignant·es, le personnel scolaire et de l'éducation non formel), aux médias et aux journalistes, aux enfants et aux jeunes, ainsi qu'aux organisations de la société civile, en particulier celles qui représentent des personnes ou des groupes à risque de

¹⁹ Dans le cadre du programme de l'[Égalité et inclusion](#), la Commission européenne a adopté une série de stratégies guidant les États membres dans leurs propres politiques nationales dans ces domaines, à savoir la [Stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ pour la période 2020-2025](#), le [plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025](#) et le [Cadre stratégique de l'UE pour l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms 2020-2030](#)

²⁰ [Recommandation CM/Rec\(2007\)17 du Comité des Ministres aux États membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes](#).

²¹ [Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results](#) [Manuel sur l'approche intégrée de l'égalité pour des résultats d'égalité de genre], UN Women, 2022).

discrimination²².

- Information publique : amélioration des procédures de prise de contact pour les services de base (centres de santé, écoles, services de logement, centres d'emploi, etc.) en veillant à ce que les informations sur les services publics et privés et les droits sociaux soient disponibles et accessibles et permettent aux personnes à risque de discrimination d'y accéder effectivement.

Toutes les autorités publiques devraient également veiller à mettre en place des politiques et méthodologies internes inclusives, qui favorisent l'égalité et la non-discrimination en matière de recrutement, d'évaluation des performances et de mécanismes²³ d'évolution de carrière.

Les changements dans les processus et les procédures devraient également être encouragés au sein des organisations du secteur privé afin d'intégrer la perspective d'égalité dans leurs politiques et leurs pratiques²⁴.

4. Leadership et coordination

Une fois la décision prise concernant les personnes, les groupes et les domaines à prioriser dans les efforts de l'approche intégrée de l'égalité à un moment donné, il convient de mobiliser la volonté politique au niveau pertinent. Si possible, les mécanismes d'égalité devraient être coordonnés au plus haut niveau politique, à savoir sous la responsabilité directe du directeur·rice général·e, d'un·e ministre, du ou de la Premier·ère ministre ou du ou de la Président·e. En outre, la coordination doit être assurée et une structure institutionnelle doit être mise en place (en mobilisant les acteur·rices concerné·es), de préférence en s'appuyant sur l'architecture institutionnelle existante. Lorsque cela s'avère nécessaire, les liens entre ces structures doivent être renforcés. Des unités ou des points focaux responsables de l'approche intégrée de l'égalité devraient être établis au sein des ministères, des départements gouvernementaux ainsi que des structures de pouvoir régionales et locales, au plus haut niveau de ces structures, en fonction du type et de la portée de l'intervention. Ces mécanismes institutionnels doivent disposer d'une autorité adéquate, d'une visibilité suffisante, d'une reconnaissance politique, de ressources financières suffisantes, ainsi que des ressources humaines nécessaires.

L'approche intégrée de l'égalité nécessite une coordination entre les secteurs et les institutions, entre les réseaux d'acteur·rices concerné·es et entre tous les niveaux de gouvernance. Il est important de créer un leadership clair afin d'obtenir l'adhésion des représentant·es des principaux secteurs publics et des parties prenantes concernées. La gestion d'un nombre significatif de secteurs et de niveaux de gouvernance peut nécessiter la mise en place d'une structure de coordination bénéficiant d'un soutien politique. Cette structure pourrait être composée de représentant·es de haut niveau issu de tous les domaines politiques concernés et dotés de pouvoirs de décision. Ce rôle de coordination peut être assumé par différents types d'organisations, telles qu'un bureau gouvernemental ou une autorité régionale/locale, ou encore un comité interdépartemental/interrégional. Un organisme de promotion de l'égalité, une institution nationale de défense des droits humains ou un

²² Quelques exemples peuvent être trouvés dans le [Compendium of good practices in equality mainstreaming. The use of equality duties and equality impact assessment](#) [Recueil de bonnes pratiques en matière d'intégration de l'égalité. L'utilisation des obligations en matière d'égalité et de l'évaluation de l'impact sur l'égalité] (Equinet, 2021).

²³ Voir, par exemple, le [Rapport thématique de l'ADI-ROM sur les façons d'inciter les gouvernements à employer des Roms et des Gens du voyage](#) (2022), notamment ses recommandations.

²⁴ . Voir les initiatives de l'UE en matière de diversité et d'inclusion ([Diversity and inclusion initiatives](#)) qui visent à promouvoir la diversité dans les entreprises et les syndicats. Chacun des 27 États membres de l'UE dispose de sa propre charte de la diversité, qui aide les entreprises, les institutions publiques et les organisations à but non lucratif à placer la diversité, l'inclusion et la solidarité au cœur de leurs activités (voir la [EU Platform of Diversity Charters](#) [Plate-forme européenne des chartes de la diversité]).

défenseur des droits pourraient également jouer le rôle de coordinateur, à condition que leur indépendance soit respectée.

La structure de coordination doit superviser les interventions de l'approche intégrée de l'égalité, en veillant notamment à ce que : les ressources prévues (humaines, logistiques, financières) soient disponibles et utilisées comme prévu ; le calendrier des actions soit respecté et adapté si nécessaire ; les réseaux d'acteur·rices soient impliqués·es comme prévu, tout en veillant particulièrement à la participation des minorités concernées aux actions ; la coordination institutionnelle et à plusieurs niveaux soit mise en place, afin de favoriser les synergies et d'éviter les chevauchements ou les doubles emplois en matière d'efforts et de ressources.

Les organisations de la société civile, en particulier celles qui représentent des personnes et groupes à risque de discrimination, y compris les femmes confrontées à des formes multiples ou croisées de discrimination, devraient faire partie intégrante du mécanisme de coordination, et ne pas se contenter de participer à des procédures de consultation formelles. Elles devraient être dotées des moyens nécessaires pour remplir cette fonction. De même, les organismes de promotion de l'égalité, les institutions nationales des droits humains (INDH) ainsi que les médiateur·rices devraient faire partie de ce cadre institutionnel, dans le respect de leur indépendance. [↻ PARTICIPATION ↻]

5. Ressources

L'approche intégrée de l'égalité devrait bénéficier de ressources financières et humaines adéquates et les institutions/services qui en sont responsables devraient disposer de compétences, de pouvoirs et de moyens appropriés.

L'approche intégrée de l'égalité peut généralement être financée à partir du budget disponible de chaque organisation concernée. Parallèlement, la mise en place de politiques ciblées visant à renforcer l'égalité et la non-discrimination peut nécessiter un financement supplémentaire. L'approche intégrée de l'égalité doit être budgétisée dès le début. Cela suppose que les ministères des Finances, ainsi que les ministères compétents, soient à la fois engagés et capables d'intégrer les questions clés relatives à l'égalité dans leurs processus²⁵. Comme pour l'approche intégrée de l'égalité de genre et la budgétisation sensible au genre, il est utile de faire comprendre que l'égalité et la non-discrimination contribuent à une bonne gestion des finances publiques et à une efficacité et une efficience accrues des politiques²⁶publiques.

Le budget constitue l'outil de politique financière le plus important dont dispose une autorité publique, il joue un rôle crucial pour garantir qu'aucune personne ou qu'aucun groupe ne soit exclu, et doit être préparé de manière à prévenir la perpétuation, l'approfondissement ou l'exacerbation potentielles des inégalités et de la discrimination. Pour ce faire, il convient d'intégrer les questions d'égalité à toutes les phases du processus²⁷ budgétaire et dans les documents politiques sous-jacents liés aux finances et aux budgets (tels que les plans nationaux et les politiques et stratégies sectorielles), d'accorder une attention explicite aux

²⁵ Comme indiqué concernant l'approche intégrée de la dimension de genre dans le [Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results](#) [Manuel sur l'intégration de la dimension de genre pour des résultats d'égalité de genre], UN Women,

²⁶ Ibid.

²⁷ À titre d'exemple en matière d'approche intégrée de l'égalité, voir la liste de contrôle prioritaire pour l'intégration de la perspective de genre à toutes les phases du cycle budgétaire dans le *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023* (OCDE, 2023, p. 59)

²⁸ Idem.

perspectives d'égalité dans les processus et documents techniques (tels que les circulaires d'appel budgétaire annuel et les rapports) et d'inclure l'approche intégrée de l'égalité dans les évaluations et les audits²⁸ budgétaires. Certaines autorités publiques ont déjà mis en œuvre, à un certain niveau, la budgétisation sensible au genre, ce que peut constituer une source d'inspiration. L'approche intégrée de l'égalité dans la budgétisation devrait compléter, et non se substituer, aux efforts de budgétisation sensibles aux genres.

L'approche intégrée de l'égalité dans l'élaboration du budget doit bénéficier du soutien d'un large éventail de parties prenantes. Par exemple, dans la gestion des fonds nationaux ou internationaux, il est important de veiller à ce que les organisations représentant les groupes exposés à la discrimination participent activement aux comités de suivi, aux jurys de sélection et à l'élaboration des critères de sélection des initiatives²⁹. Il est nécessaire d'assurer un financement durable à ces organisations afin de garantir leur participation continue et efficace à l'approche intégrée de l'égalité³⁰. [➤ PARTICIPATION ◀]

6. Mise en œuvre et évaluation

Une fois les politiques de l'approche intégrée l'égalité planifiées, elles doivent être mises en œuvre. Le présent document n'abordera pas cette étape dans les détails, mais mettra plutôt l'accent sur le suivi et l'évaluation de l'approche intégrée de l'égalité.

Les données sur l'égalité sont essentielles pour construire une base de connaissances communes sur l'égalité et la discrimination, non seulement lors de la définition du problème public et de l'objectif (voir ci-dessus), mais aussi lors du suivi et de l'évaluation des politiques. La collecte, l'analyse, la diffusion et l'utilisation efficace de statistiques et de données ventilées doivent être encouragées et soutenues, et il convient de veiller à ce que les données parviennent aux décideur·euses politiques concerné·es et aux personnes chargées de rédiger les documents essentiels.

Les données pertinentes segmentées en catégories spécifiques (notamment le sexe, l'âge et le handicap, l'origine nationale ou ethnique, la langue et religion, la citoyenneté, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, et les caractéristiques sexuelles) peuvent être d'une grande utilité, toujours dans le respect des principes de confidentialité, de consentement éclairé et d'auto-identification volontaire des personnes concernées. Lorsqu'elles sont collectées et traitées dans le respect des garanties légales, notamment en matière de protection des données, les données³¹ sur l'égalité et les statistiques sur la discrimination aident les décideur·euses politiques à élaborer des stratégies fondées sur des preuves pour lutter contre la discrimination, les inégalités et l'exclusion, ainsi qu'à suivre et évaluer leur mise en œuvre. Un mécanisme devrait être mis en place pour la collecte et l'analyse régulières de données désagrégées et d'autres données pertinentes.

Afin de garantir la mise en œuvre effective de toutes les mesures prévues, il est important 11aux mesures et aux politiques mises en œuvre, ce qui permet de prendre des décisions

²⁹ [Recueil des pratiques relatives à l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité](#) (Commission européenne, 2011).

³⁰ *Idem*.

³¹ Les données sur l'égalité peuvent être collectées au moyen de statistiques officielles (recensements de la population, registres administratifs et enquêtes auprès des ménages), mais aussi en utilisant d'autres méthodologies telles que les enquêtes de victimisation, les enquêtes attitudinales (enquêtes d'auto-identification), les données relatives aux plaintes, les tests de discrimination, le suivi de la diversité par les organisations, les stratégies de recherche qualitative (telles que les études de cas, les entretiens approfondis et les entretiens avec des expert·es) ([Guidelines on improving the collection and use of equality data](#) [Lignes directrices visant à améliorer la collecte et l'utilisation des données sur l'égalité], Commission européenne, 2018), ainsi qu'en tirant profit de divers partenariats entre les instituts de recherche et les instituts de sondage privés, les agences gouvernementales et les organisations et réseaux de la société civile

stratégiques en temps opportun à n'importe quelle étape. Les parties prenantes concernées, notamment celles qui représentent les personnes à risque de discrimination, devraient être associées et participer au processus de suivi. [↪ PARTICIPATION ☺]

L'évaluation est l'examen des performances d'une intervention existante afin de déterminer si la politique d'égalité - les ressources allouées et les résultats obtenus - a contribué avec succès à la réalisation du changement à long terme prévu pour ses bénéficiaires finaux. L'évaluation montre *si* et *comment* l'intervention a fait la différence³². Il est important d'identifier, de développer et d'adopter des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour saisir la situation réelle en termes d'égalité. Les parties prenantes concernées, en particulier les personnes et les groupes à risque de discrimination, devraient être associées et participer au processus d'évaluation à toutes ses étapes. [↪ PARTICIPATION ☺]

Lors de la mise en œuvre des politiques, il est également important de veiller à ce que toutes les actions prévues soient effectivement réalisées. Cela peut être réalisé en recueillant des données probantes relatives aux actions et aux politiques mises en œuvre, afin de pouvoir prendre des décisions stratégiques en temps opportun à tout moment. Les procédures ex-ante d'évaluation d'impact mentionnées précédemment (voir section 2) peuvent être complétées par des procédures ex-post d'analyse d'impact, c'est-à-dire une évaluation dans le cadre de laquelle des données sont collectées à la fin de l'intervention afin d'analyser son impact réel sur les personnes et les groupes à risque de discrimination. Cette analyse d'impact à la fin de l'intervention joue un rôle important dans l'élaboration de la prochaine génération de politiques.

Une fois l'évaluation terminée, il est important de communiquer les conclusions pertinentes aux parties prenantes concernées, car cela leur permet de participer de manière constructive à la discussion sur la politique évaluée et à la conception ou à la refonte de politiques nouvelles/existantes. [↪ PARTICIPATION ☺]

7. Stratégie de communication

La communication publique est un processus bidirectionnel qui permet de combler le fossé entre, d'une part, les décideur·euses politiques et l'administration et, d'autre part, les citoyen·nes. Pour une démocratie saine, il est essentiel que les citoyen·nes soient bien informé·es et puissent participer pleinement³³. La communication sur une politique et ses résultats contribue à renforcer une perception positive, au sein de la société, des politiques d'égalité et de leurs effets sur la cohésion sociale et le développement³⁴.

L'approche intégrée de l'égalité doit faire l'objet d'une communication tout au long du processus, depuis la (ré)élaboration des politiques jusqu'à leur mise en œuvre et leur évaluation finale, afin de garantir une bonne compréhension de la politique et de ses effets sur les parties prenantes et le grand public. Cette communication doit être adaptée aux différents publics et aux objectifs spécifiques, notamment par le biais de messages ciblés destinés aux autorités, aux organisations, aux personnes et groupes particulièrement concernés par une nouvelle politique. [↪ PARTICIPATION ☺] Il est important que les politiques

³² [Quadrant Conseil](#), 2015

³³ Commission européenne (2006) [Livre blanc sur une politique européenne de communication](#).

³⁴ Par exemple, la présentation de preuves de la réussite des mesures politiques, y compris des mesures similaires mises en œuvre au niveau international, ou la garantie de la transparence des règles, c'est-à-dire la définition et l'explication de qui doit obtenir quoi et pourquoi, font partie des mesures susceptibles d'accroître le soutien du public aux politiques d'égalité ([Delivering on equality and inclusion. Understanding drivers of effective change](#) [Réaliser l'égalité et l'inclusion. Comprendre les moteurs d'un changement efficace], European Commission's Joint Research Centre, 2024). Une bonne communication devrait également permettre de démonter l'idée qu'un groupe peut être avantagé par rapport à un autre, en évitant de placer les groupes exposés à la discrimination dans une situation de concurrence pour l'attention et les ressources (Fuentes, M. & Shaw, A., 2023, [Expanding SOGIESC data collection through partnerships](#). UCLA School of Law/Williams Institute.) et des données internationales (e.g. enquêtes et rapports de suivi de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne).

d'égalité bénéficient d'un large soutien de la société. Pour y parvenir, il convient de développer des arguments convaincants en faveur de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité et de les communiquer efficacement³⁵. Une communication stratégique permet également de contrer les faux récits et de souligner l'importance de l'inclusion et de la justice.

Une communication efficace des politiques d'égalité peut être réalisée par des campagnes publiques et des récits qui montrent la valeur ajoutée de la diversité. Ces efforts peuvent compléter les contre-récits, qui remettent en question les stéréotypes et les idées fausses largement répandus sur les minorités en présentant des perspectives alternatives ancrées dans les droits humains et les principes démocratiques tels que le pluralisme, la liberté et l'égalité³⁶.

³⁵ [Recueil des pratiques relatives à l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité](#) (Commission européenne, 2011).

³⁶ [Study on the effectiveness, risks and potentials of using counter and alternative narratives in combating hate speech](#) [Étude sur l'efficacité, les risques et les potentiels liés à l'utilisation de contre-discours et de discours alternatifs dans la lutte contre le discours de haine].

Annexe I

Mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité

Liste de contrôle

Cette liste de contrôle couvre les tâches essentielles à effectuer dans le cadre du processus de l'approche intégrée de l'égalité. Elle suit les orientations compilées dans le guide pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité ci-dessus. Elle s'adresse aux personnes chargées de promouvoir l'égalité au Conseil de l'Europe et des États membres, à tous les niveaux de gouvernance et dans tous les secteurs. Elle n'a pas de caractère normatif, mais doit être considérée comme un guide destiné à garantir la réalisation des résultats escomptés lors de l'approche intégrée de l'égalité, quel que soit le niveau ou le contexte. Le professionnel ou l'entité utilisant cette liste de contrôle doit examiner comment celle-ci s'articule avec les autres outils utilisés par l'organisation, y compris ceux liés à l'approche intégrée de l'égalité, et coordonner ou rationaliser les outils et les approches lorsque cela est pertinent et utile.

1. (Re)Définition du champ d'application de la politique d'égalité

- Les initiatives de l'approche intégrée de l'égalité sont soutenues et coordonnées à un niveau politique élevé, ou des mesures sont prises pour mobiliser leur soutien en l'absence d'un soutien politique fort
- Les initiatives de l'approche intégrée de l'égalité sont soutenues et coordonnées aux différents niveaux hiérarchiques des institutions clés et des services publics chargés des politiques universelles ou sectorielles, ou des mesures sont prises pour mobiliser leur soutien en l'absence d'un soutien fort de la part des dirigeants
- Les données et informations ventilées disponibles, y compris des données ventilées par sexe, sont collectées et les lacunes éventuelles sont identifiées
- De nouvelles données et informations sont collectées pour combler les lacunes si nécessaire, ventilées par sexe et d'autres caractéristiques personnelles dans la mesure du possible
- Les besoins et les priorités politiques des différentes parties prenantes sont recensés.
- Les données et informations collectées sont analysées et discutées avec les parties prenantes concernées
- Les représentants de personnes ou groupes à risque de discrimination participent, aux côtés des acteurs opérationnels (organismes publics), à la (re)définition du problème public et à l'identification de solutions
- La parité hommes-femmes est assurée dans la consultation et le dialogue avec les parties prenantes concernées ainsi que dans les activités
- Le problème public est (re)défini et le champ d'application ainsi que l'objectif de l'initiative d'intégration de l'égalité sont formulés

2. Cartographie

- L'engagement politique actuel en matière de politiques d'égalité est analysé et cartographié
- Les politiques d'égalité déjà en place sont cartographiées
- Le cadre juridique actuel est cartographié
- Le cadre institutionnel actuel est cartographié
- Les outils politiques disponibles et les lacunes en matière de données sont identifiés
- Les parties prenantes concernées sont cartographiées
- Une évaluation de l'impact sur la situation actuelle en matière d'égalité par rapport à la politique examinée est mise en place
- Une évaluation de l'impact sur les effets potentiels de la politique examinée sur les bénéficiaires - en particulier les personnes issues de groupes à risque discrimination - après sa mise en œuvre est mise en place

3. Révision des politiques

- Les stratégies/plans actuels (nationaux/régionaux/locaux) sont revus/améliorés afin d'intégrer la perspective d'égalité à toutes leurs étapes.
- Les synergies entre les stratégies/plans actuels sont améliorées, notamment dans une perspective intersectionnelle et dans la recherche de solutions transversales
- Le cadre juridique actuel est réexaminé et des mesures visant à apporter les améliorations nécessaires sont prévues
- Une organisation publique axée sur l'égalité est mise en place et/ou le fonctionnement d'une organisation existante est amélioré, en association avec un réseau de membres du personnel chargés de coordonner les actions intégrées au sein de chaque institution et service public responsable de politiques universelles ou sectorielles clés
- Cette structure, ou une autre, permet l'évaluation par les pairs et l'échange de bonnes pratiques entre les membres du personnel en matière d'égalité et de non-discrimination au sein des organismes publics et entre eux
- Des mesures (positives) visant à promouvoir l'égalité sont prévues
- Une communication interne sur l'égalité et la non-discrimination est prévue dans les institutions et services publics chargés des politiques universelles
- Une formation continue du personnel sur l'égalité et la non-discrimination (cadre législatif et conseils pratiques) est prévue dans les organismes publics et liée à l'égalité de genre et à l'approche intégrée d'égalité de genre
- Des activités de formation et de sensibilisation destinées à toutes les personnes impliquées dans l'élaboration des politiques sont prévues et liées à l'égalité de genre et à l'approche intégrée d'égalité de genre
- Des procédures d'information du public et de sensibilisation visant à fournir des

services de base aux personnes à risque de discrimination sont prévues

- Des politiques et méthodologies internes inclusives sont prévues par les organismes publics
- Les représentants des personnes ou groupes à risque de discrimination et les autres parties prenantes concernées participent au processus d'élaboration ou de révision des politiques par un processus équitable de consultation, et la parité hommes-femmes est assuré dans ces processus
- Des politiques et pratiques en matière d'égalité sont prévues dans le secteur privé
- Une formation continue du personnel sur l'égalité et la non-discrimination est prévue dans le secteur privé
- Une communication interne sur l'égalité et la non-discrimination est prévue dans le secteur privé
- Des politiques et méthodologies internes inclusives sont prévues et mises en œuvre dans le secteur privé

4. Leadership et coordination

- L'approche intégrée de l'égalité est adoptée comme une priorité politique
- Une coordination de haut niveau (notamment sous la responsabilité directe du directeur général de l'administration publique, du président, du Premier ministre ou d'un ministre) est mise en place, y compris en ce qui concerne d'autres approches d'intégration telles que l'approche intégrée de l'égalité de genre
- Au niveau opérationnel des services, des unités ou des points focaux chargés de l'approche intégrée de l'égalité sont établis au plus haut niveau de toutes les autorités concernées
- Des ressources humaines adéquates sont affectées au mécanisme de coordination de l'approche intégrée de l'égalité
- Les organisations de la société civile, en particulier celles représentant les personnes et groupes à risque de discrimination, les organismes chargés de l'égalité et les institutions nationales des droits humains font partie du mécanisme de coordination, et la parité hommes-femmes est assuré

5. Ressources

- Des ressources financières adéquates provenant des budgets généraux alloués aux différentes politiques sont utilisées pour financer les initiatives d'intégration de l'égalité
- Des fonds supplémentaires sont mobilisés pour les initiatives d'intégration de l'égalité
- L'organisme public chargé de l'égalité visé au point 3 est doté de ressources humaines et financières adéquates pour assurer la coordination et développer un soutien aux services publics responsables des politiques d'égalité universelles ou sectorielles
- Les questions d'égalité et de non-discrimination sont intégrées à toutes les phases de la procédure budgétaire, en complémentarité avec les initiatives de budgétisation

sensible au genre

- Les documents politiques sous-jacents liés aux finances et aux budgets (tels que les plans nationaux et les politiques et stratégies sectorielles) intègrent les questions d'égalité et de non-discrimination dans la procédure budgétaire
- L'approche intégrée de l'égalité fait l'objet d'une attention explicite dans les processus techniques et dans les documents de la procédure budgétaire (tels que les circulaires et rapports budgétaires annuels)
- L'approche intégrée de l'égalité est incluse dans les évaluations et audits budgétaires
- Les organisations représentant les groupes exposés à la discrimination sont activement impliquées dans le processus décisionnel et le suivi de la gestion des financements, et la parité hommes-femmes est assurée
- Les organisations représentant les groupes exposés à la discrimination bénéficient d'un financement durable

6. Mise en œuvre et évaluation

- Les actions prévues sont mises en œuvre
- La collecte, l'analyse, la diffusion et l'utilisation efficace de données et de statistiques ventilées, y compris des données ventilées par sexe et des statistiques sur l'égalité des sexes, sont encouragées et soutenues
- Un mécanisme de collecte et d'analyse régulières de statistiques ventilées et d'autres données pertinentes est mis en place
- Les données et statistiques ventilées, y compris des données ventilées par sexe et des statistiques sur l'égalité des sexes, parviennent aux décideurs politiques concernés et aux responsables de la rédaction des documents clés
- Un processus d'évaluation est mis en place, comprenant des procédures d'évaluation d'impact.
- Les résultats de l'évaluation sont communiqués aux parties prenantes concernées

7. Stratégie de communication

- L'approche intégrée de l'égalité est communiquée aux parties prenantes concernées tout au long du processus
- Les arguments en faveur de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité sont communiqués de manière efficace, équilibrée et représentative, dans une perspective d'égalité de genre et d'intersectionnalité

Annexe II

Liste de ressources pour la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité

1. Conseil de l'Europe

- [Approche intégrée de l'égalité](#)
- [Recommandation CM/Rec\(2007\)17 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes](#)
- [Manuel de formation sur l'analyse et la collecte de données sur l'égalité et prévention de la discrimination systémique](#) (2024)
- [Faire de l'égalité de genre en droit une réalité dans les faits](#) (2022)
- [Prévenir et combattre la discrimination intersectionnelle en Europe](#) (2025)
- [Approche intégrée de l'égalité de genre et intersectionnalité](#)

2. Union Européenne

- [Equality data collection](#) (EC, 2025)
- [Recueil des pratiques relatives à l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité](#) (EC, 2011)
- [Gender Impact Assessment. Gender Mainstreaming Toolkit](#) (EIGE, 2016)
- [Gender Equality Glossary & Thesaurus](#) (EIGE)
- [Gender Equality Index](#) (EIGE)
- [Gender budgeting](#) (EIGE, 2019)
- [Manuel de droit européen en matière de non-discrimination](#) (FRA, 2018)

2. Autres

- [Compendium of good practices in equality mainstreaming. The use of equality duties and equality impact assessment](#) (EQUINET, 2021)
- [Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results](#) (UN Women, 2022)
- [Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023](#) (OECD, 2023)