

Principe horizontal de l'égalité des chances et la non-discrimination

◆ Qu'est-ce que le principe de l'égalité des chances et la non-discrimination ?

- Article 9 § 3 du règlement (UE) n°2021/1060 :

« Les États membres et la Commission prennent les mesures appropriées pour prévenir toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle lors de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes ainsi que lors de l'établissement de rapports à leur sujet. En particulier, l'accessibilité pour les personnes handicapées est prise en compte tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes. »

◆ Ce que le droit dit sur le principe horizontal de l'égalité des chances et la non-discrimination ?

- Article 20 – Charte des droits fondamentaux de l'UE

Égalité en droit

« Toutes les personnes sont égales en droit. »

- Article 21 - Charte des droits fondamentaux de l'UE :

Non-discrimination

« 1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

2. Dans le domaine d'application des traités et sans préjudice de leurs dispositions particulières, toute discrimination exercée en raison de la nationalité est interdite. »

◆ Comment sait-on que le projet respecte le principe horizontal de non-discrimination ?

Vous pouvez tout d'abord vous posez les questions suivantes pour savoir si vous intégrez ou non le respect de ce principe dans le projet, ou à l'échelle de votre structure :

- Respectez-vous les exigences légales en matière de non-discrimination et d'accessibilité au travail ?
- Prenez-vous en compte les différences de situation de vie de vos employés en situation de handicap dans le cadre de l'aménagement du temps ou de l'espace de travail ?
- Avez-vous prévu un temps dédié à une sensibilisation du personnel de votre structure sur le sujet de la non-discrimination ?
- Y a-t-il un référent « égalité » ou sur la lutte contre les discriminations au sein de votre personnel ?
- Dans le cadre où les personnes en handicap sont touchées par votre projet ou que votre projet a pour but de lutter contre les discriminations ou de favoriser l'accessibilité aux personnes en handicap : les personnes concernées ont-elles été associées à la planification de votre projet ?

- Votre projet intègre-t-il des actions permettant de favoriser l'égalité des chances et la non-discrimination, de lutter contre les stéréotypes ou bien de sensibiliser sur ce sujet ? Si oui, comment en assurez-vous le suivi ?
 - La communication autour du projet permet-elle d'assurer une représentation équilibrée de la société en incluant des personnes issues de minorités ou en handicap ?
- ◆ **Comment concrètement votre projet doit-il concourir à respecter ce principe ?**

Il y a deux manières :

- Le projet peut y concourir d'une manière directe : il s'agit de l'objet même du projet.
Ex :
L'opération financée est le soutien de partenariat publics-privés via une allocation doctorale sur un projet de thèse autour du handicap.
Votre projet porte sur l'accroissement de l'employabilité des personnes en recherche d'emploi et propose des mesures spécifiques pour l'employabilité des personnes en handicap.
- Le projet peut y concourir d'une manière indirecte : le contexte général du projet, ou des initiatives prévues dans son cadre, l'organisation interne de votre structure y concourt.
Ex : L'organisme a mis en place en environnement de travail accessible, sans obstacles à tout type de handicap (ex : bureaux et placards bas, ordinateurs adaptés etc) pour ses employés en handicap.

Le projet ne doit pas contrevenir au principe horizontal de l'égalité des chances et la non-discrimination.