

La lutte contre les discriminations dans l'Union européenne

LES ROM

Avec l'élargissement, les communautés Rom, Tsiganes et des gens du voyage sont devenues la minorité ethnique la plus importante au sein de l'UE (ils dépasseraient les dix millions). Selon le pays, ils peuvent être décrits comme minorités nationales, établies ou nouvelles. Dans certains cas, ils ne possèdent pas de nationalité et sont considérés "apatrides". Dans d'autres, ils ont recours au processus de l'asile, ce qui aggrave le vécu de la discrimination.

Les Rom sont souvent exclus des programmes conçus pour les groupes marginalisés. Le PE estime qu'ils ont besoin d'une protection sociale particulière. Le Réseau européen des experts en droits humains fondamentaux demande l'adoption d'une directive les visant spécifiquement. Dans nombre d'États membres, tel la France, les minorités ethniques n'ont ni statut ni reconnaissance.

LE PROFILAGE RACIAL

Le profilage racial est l'utilisation des caractéristiques personnelles telles que la "race", la couleur, la langue, la religion, l'origine nationale ou ethnique ou la nationalité dans les activités de contrôle menées par les pouvoirs publics. Phénomène ancien en Europe, il est de plus en plus utilisé dans le contexte de lutte antiterroriste. Le risque de discrimination associé à cette pratique est élevé. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), organe du Conseil de l'Europe, demande aux États de bannir le "profilage racial" des méthodes de la police mais recommande la collecte de données à caractère ethnique pour vérifier qu'aucun groupe minoritaire n'est victime de discrimination.

1. État des lieux

● Si la protection des droits fondamentaux des citoyens de l'Union européenne (UE), qu'ils aient ou non la nationalité d'un État membre, a été un élément constitutif de la construction européenne, il faut attendre les années 90 pour que l'UE élabore une législation de lutte contre les discriminations. Celle-ci oblige les États membres à mettre en place des dispositifs adéquats. Malgré tout, la discrimination demeure une réalité.

2. Les étapes importantes

● **1950** : La Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CEDH) interdit la discrimination dans le cadre des droits énoncés par celle-ci.

● **1999** : L'article 13 du **traité d'Amsterdam** élargit le principe de non-discrimination en envisageant d'adopter des mesures pour "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".

● **2000** : Deux directives sont adoptées – une relative à l'**égalité raciale**, l'autre portant sur l'**égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** – et imposent aux États membres de mettre en place un cadre juridique pour interdire les discriminations. Ces directives visent à garantir un niveau minimum de protection dans ces domaines à l'échelon de l'UE.

La **Charte des droits fondamentaux** de l'UE réaffirme l'importance du principe de non-discrimination, notamment au motif de la langue, l'appartenance à une minorité nationale, les origines sociales.

● **2001** : Le **traité de Nice** permet au Conseil de voter à la majorité qualifiée des mesures d'encouragement pour lutter contre les discriminations. Mais les mesures législatives restent soumises à l'unanimité.

Le programme d'action communautaire **EQUAL**, financé par le Fonds social européen, est adopté pour ex-

périmenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations en matière d'emploi.

● **2004** : Le **livre vert** consacré à "l'égalité et à la non-discrimination dans une Europe élargie" est publié.

● **2005** : Suite à celui-ci, la Commission européenne présente sa communication pour une "**stratégie cadre pour la non discrimination et l'égalité des chances**". Elle reconnaît les limites de la législation, notamment pour lutter contre les discriminations multiples.

● **2006** : Le Parlement européen (PE) vote la stratégie-cadre.

● **2007** : Le programme d'action **PROGRESS** succède à EQUAL, en intégrant différents projets jusque-là dissociés. Son budget est considérablement réduit.

● **2008** : La Commission doit présenter de nouvelles mesures pour prévenir et combattre les discriminations non liées à l'emploi, qu'elles soient fondées sur le sexe, la religion, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

3. Les termes du débat

Un arsenal juridique récent...

● Seul le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes figure dès l'origine dans le Traité de l'UE. Le terme "discrimination" n'y est d'ailleurs pas défini. C'est la Cour européenne de justice qui, dans sa jurisprudence, a construit progressivement cette notion qu'elle a définie comme étant "l'application de règles différentes à des situations comparables ou l'application d'une même règle à des situations différentes". Le traité d'Amsterdam fournit à l'UE les compétences lui permettant de prendre des mesures pour lutter contre les discriminations. Les 2 directives de 2000, inspirées de la législation en matière d'égalité hommes-femmes, marquent une avancée importante. Elles sont ainsi conçues pour garantir aux personnes s'estimant victimes de discrimination un accès effectif à la justice et contiennent des définitions précises de la **discrimination directe** (discrimination délibérée

PANORAMA EUROPÉEN

Malte, la Lettonie, l'Estonie, la Pologne et la République tchèque n'ont pas transposé les directives anti-discriminatoires de manière adéquate dans les domaines autres que l'emploi. Comme la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) en France, presque tous les États membres ont désormais des organismes d'égalité, à l'exception de l'Allemagne, la République tchèque, Malte et le Luxembourg. Mais seul le Royaume-Uni dispose d'un mécanisme chargé de soumettre les pouvoirs publics au devoir d'égalité et de prévention des discriminations. Le Protocole n°12 ajouté à la CEDH en 2005, interdisant la discrimination par des autorités publiques, n'a été ratifié que par 14 États du Conseil de l'Europe, dont Chypre, les Pays-Bas et la Roumanie. La France ne l'a pas signé, pas plus que la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales.

Sébastien Leplaideur
président | Paris
sebastien@verts-europe-sinople.net

Laurent Develay
trésorier | Bruxelles | Strasbourg
laurent@verts-europe-sinople.net

Jean-François Yon
coordinateur
jfy@verts-europe-sinople.net

Anne Castelain
chargée de mission Environnement
anne@verts-europe-sinople.net

Sandrine Roginsky
chargée de mission Social/Sociétal
sandrine@verts-europe-sinople.net

Philippe Sour
chargé de mission "RPS"
philippe@verts-europe-sinople.net

Pierre Tsiakkaros
Chargé de Mission Questions Internationales
pierre@verts-europe-sinople.net

sinople
centre d'études et d'initiatives
des Verts français
au Parlement Européen



Les Verts | Alliance Libre Européenne
au Parlement Européen

qui se fonde sur un critère prohibé par la loi) et **indirecte** (disposition ou pratique apparemment neutre mais susceptible d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi) et du **harcèlement** (tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant).

... mais des lacunes dans son élaboration

● En septembre 2007, le PE constate que certaines dispositions des directives, notamment la définition de la discrimination directe et indirecte, du harcèlement, et le **partage de la charge de la preuve*** n'ont pas été correctement transposés dans nombre de pays. Il reste ainsi beaucoup de barrières à l'accès à la justice. Malgré l'existence d'organismes spécialisés en matière d'égalité et de non-discrimination, le nombre de plaintes enregistrées reste faible et se limite souvent au domaine de l'emploi. Qui plus est, ces organismes ne portent qu'un petit nombre d'affaires devant les tribunaux, du fait du manque de ressources. Se pose également la question de leur indépendance.

* Dans le cadre d'une procédure judiciaire, lorsqu'un plaignant a pu établir des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation de la loi.

● La législation présente d'autres lacunes : la directive relative à l'égalité raciale ne s'applique pas au motif de la nationalité et n'est **pas applicable aux pouvoirs publics**, tels la police. Dans la plupart des pays, ce qui est du ressort de la religion et des croyances n'est pas défini dans les lois anti-discrimination ; ce qui pose des problèmes d'interprétation. La directive relative à l'égalité en matière d'emploi et de travail, en étant de portée plus réduite, peut créer quant à elle une hiérarchie dans les formes de discriminations.

● Enfin, le champ d'application de la législation anti-discrimination existante n'apporte pas de protection efficace contre les **discriminations multiples** (discriminations fondées sur plusieurs motifs), hors le domaine de l'emploi.

Quelles données ?

● La disponibilité et la fiabilité des données sur les discriminations diffèrent sensiblement entre les États membres, **ce qui rend difficile toute comparaison** et peut pénaliser ceux qui possèdent des systèmes de collecte de données efficaces (Royaume-Uni, Pays-Bas...) en donnant l'impression qu'ils rencontrent des problèmes plus graves. La collecte de données est essentielle dans la lutte contre les discriminations. Un des débats actuels porte sur la nécessité d'avoir des statistiques ventilées par appartenance "ethnique" pour mesurer l'ampleur du problème et élaborer des solutions appropriées et efficaces.

Les limites de la législation : quelles actions mettre en place ?

● Les lois ne sont efficaces que lorsque les citoyens sont conscients de leurs droits et ont accès aux tribunaux. D'autant que dans le système de protection prévu, ce sont eux qui doivent prendre l'initiative. Or, au sein de l'UE, **le niveau de connaissance de la législation anti-discrimination est très faible**, bien que les États membres soient obligés de diffuser l'information relative à ses dispositions les plus importantes. La législation devrait être également soutenue par une série de mesures, notamment l'enseignement, l'analyse et la recherche dans les domaines connexes, et aussi un engagement plus large avec la société civile.

● Mais pour être efficace, une politique d'égalisation peut-elle se contenter de lutter contre les discriminations négatives et d'actions de sensibilisation, ou bien est-il légitime de mettre en place des discriminations positives à travers des mécanismes contraignants ?

● Qui plus est, malgré des progrès dans la législation, le racisme n'a pas diminué. Au contraire, selon le rapport de la Commission des libertés civiles du PE, le nombre d'actes racistes enregistrés au sein de l'UE a augmenté de façon spectaculaire et s'accompagne d'une plus grande tolérance envers les comportements discriminatoires, particulièrement à l'encontre des immigrés et des musulmans. Le discours politique censé promouvoir l'égalité des chances se traduit ainsi souvent par des prises de position sécuritaires et ne s'attaque pas aux causes des discriminations.

4. La position des Verts

● Pour les Verts européens, l'UE doit être exemplaire en matière de droits fondamentaux, notamment sur le principe de non discrimination. Ce dernier doit être rigoureusement appliqué pour empêcher les gouvernements de traiter des segments entiers de la population comme suspects de terrorisme. L'UE doit également continuer à améliorer sa législation en matière de non discrimination, notamment dans le domaine de l'emploi, surtout en ce qui concerne le genre, l'origine ethnique, l'invalidité et l'orientation sexuelle. Le groupe Vert au PE demande à la Commission d'accélérer la révision de l'application des directives anti-discrimination et de traduire en justice les États membres en cas de violation de leurs obligations européennes. Les droits humains et l'égalité des droits pour tous les citoyens résidents en Europe doivent devenir des moyens de lutter contre les dérives racistes et xénophobes.

SANDRINE ROGINSKY [HTTP://WWW.VERTS-EUROPE-SINOPLA.NET](http://www.verts-europe-sinople.net)

Pour aller plus loin

- http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_fr.pdf
- http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_fr.htm
- http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l'Homme/Ecri/
- <http://www.enar-eu.org/fr/publication/>
- http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm