COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 1.6.2005
COM(2005) 224 final

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

Stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous

{SEC(2005) 689}

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

Stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

1. INTRODUCTION – CONTEXTE POLITIQUE

L'Union européenne est engagée à promouvoir les droits fondamentaux, la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous.

Depuis de nombreuses années, elle est de ceux qui s'efforcent le plus de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et d'agir en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Plus récemment, elle a pris des mesures visant à protéger les personnes contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Ces efforts ont abouti à des résultats, et notamment la mise au point de l'une des législations de lutte contre les discriminations les plus complètes et les plus abouties au monde. Toutefois, d'autres mesures sont encore nécessaires pour que ce cadre juridique soit intégralement et effectivement appliqué. Des caractéristiques d'ordre personnel, telles que le sexe, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle ou un handicap, empêchent toujours certaines personnes d'exprimer tout leur potentiel. Les discriminations brisent la vie des individus qui en sont victimes. Elles nuisent aussi à l'économie et à la société dans son ensemble. De surcroît, elles sapent la confiance et affaiblissent le soutien dans les valeurs européennes fondamentales que sont l'égalité et la primauté du droit.

L'élimination effective des obstacles à l'accès à l'emploi, à la formation et à d'autres possibilités est d'une importance vitale : l'Union aura du mal à atteindre les ambitieux objectifs qu'elle s'est fixés sur le plan de la croissance de l'économie et de l'emploi si certains se voient dans l'impossibilité de travailler ou de s'épanouir davantage pour des raisons liées à leur sexe, un handicap, leur âge, etc. Le besoin de combattre les discriminations et d'ouvrir le marché du travail à ceux qui en sont exclus se fait d'autant plus sentir que l'Union européenne, qui verra sa population en âge de travailler se réduire de plus de vingt millions de personnes au cours des vingt-cinq prochaines années, doit faire face à des problèmes démographiques.

À l'évidence, l'introduction et l'application de lois de lutte contre les discriminations applicables aux particuliers ne suffisent pas à venir à bout des inégalités diverses et profondément enracinées auxquelles se heurtent certains groupes. Il faut donc aller au-delà des politiques de lutte contre les discriminations conçues pour prévenir les inégalités de traitement envers la personne. L'Union doit redoubler d'efforts afin de faire progresser l'égalité des chances pour tous et, partant, de s'attaquer aux barrières culturelles contre lesquelles viennent, buter les migrants, les minorités ethniques, les handicapés, les travailleurs jeunes et moins jeunes et d'autres groupes vulnérables.

L'Union, qui a une longue expérience de la lutte contre les discriminations sexuelles et de la défense de l'égalité entre hommes et femmes, continuera à prendre des mesures spécifiques dans ce domaine. La Commission vient de proposer la création d'un institut européen pour

l'égalité des sexes, lequel épaulera les institutions et les États membres dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et dans leur combat contre les discriminations sexuelles[1]. Elle compte soumettre, en 2006, des propositions concernant la suite à donner à l'actuelle stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005).

Qui plus est, l'Union doit s'interroger sur la façon dont son expérience dans la lutte contre les discriminations sexuelles et dans la défense de l'égalité des sexes peut s'appliquer à d'autres types de discriminations. Dans le droit fil du principe de l'intégration de la dimension du genre, elle doit réfléchir aux diverses formes de discriminations dont souffrent les hommes et les femmes pour des raisons liées à la race ou à l'origine ethnique, à la religion ou aux croyances, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle. Dans certains domaines, il peut être judicieux d'envisager l'élaboration d'une méthode intégrée de promotion de la non-discrimination et de l'égalité des sexes, une méthode qui tiendrait compte du fait que certains peuvent subir des discriminations multiples fondées sur divers critères.

Au-delà de l'application de politiques visant à combattre les discriminations et à promouvoir l'égalité des chances, l'Union continuera à encourager diverses activités s'inscrivant dans la ligne du plan d'action pluriannuel relatif aux handicaps que la Commission a proposé en 2003[2]. Le premier rapport semestriel de l'Union relatif à la situation des personnes handicapées sera publié en décembre 2005.

2. REPONSE AUX PREOCCUPATIONS DES PARTIES PRENANTES – CONCLUSIONS DE LA CONSULTATION SUR LE LIVRE VERT

La présente communication fait suite au Livre vert intitulé *Égalité et non-discrimination dans l'Union européenne élargie* et adopté par la Commission européenne le 28 mai 2004[3]. Elle intègre les observations et les réactions communiquées par des autorités nationales, des organismes spécialisés en matière d'égalité, des organisations non gouvernementales, des autorités régionales et locales, des partenaires sociaux, des experts et des particuliers (au total, 1 500 contributions ont été reçues).

Cette consultation a confirmé un vif intérêt et un ferme soutien pour une action de l'Union dans ce domaine et pour des mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité des sexes. Une large majorité des personnes consultées considèrent que l'Union devrait « intensifier les efforts qu'elle déploie pour 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, après l'élargissement ».

La consultation a souligné la nécessité de poursuivre l'action entreprise afin de maximiser les effets de l'actuelle législation communautaire sur la non-discrimination. Il s'agit notamment d'achever le processus de sensibilisation et de transposition dans le droit national. Certaines des personnes interrogées pensent qu'il faut compléter le cadre législatif actuel par des dispositions supplémentaires et, notamment, étoffer la législation communautaire basée sur l'article 13 du traité CE. D'autres jugent cela prématuré et soulignent à quel point il est

---

1 COM(2005) 81 du 8.3.2005.

2 « Égalité des chances pour les personnes handicapées: un plan d'action européen » - COM(2003) 650 du 30.10.2003.

3 COM(2004) 379. Le texte du livre vert et des informations relatives aux différentes contributions sont disponibles à l'adresse suivante : http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_fr.htm.

nécessaire de prendre en compte le principe de subsidiarité et de soupeser les inconvénients et les avantages économiques de toute nouvelle action législative.

Un soutien massif s'est exprimé en faveur d'une poursuite de la collecte de données destinée à améliorer notre compréhension de la question des discriminations et à nous permettre de concevoir des mesures efficaces dans ce domaine et d'en contrôler l'application. Certains ont également souligné la nécessité de préserver la vie privée et de veiller à la nature des données ainsi recueillies et de leur traitement.

La grande majorité des réponses à la consultation sur le Livre vert a mis en lumière la valeur ajoutée du financement communautaire, qui a permis l'élaboration de politiques et l'application de la législation en matière de lutte contre les discriminations. Trois domaines prioritaires ont été définis, sur lesquels les prochains financements communautaires devront porter : information et sensibilisation, suivi et analyse des effets de la législation de lutte contre les discriminations, et établissement de contacts entre les catégories de personnes concernées par la lutte contre les discriminations. Dans leurs réponses, certains ont aussi insisté sur la nécessité de faire participer toutes les parties intéressées à l'élaboration des politiques au niveau européen, national, régional et local.

Le Livre vert a dégagé un certain nombre d'autres domaines d'action de l'Union européenne susceptibles d'être associés à l'application du principe de non-discrimination. Les réponses au Livre vert semblaient refléter le consensus naissant sur la nécessité de placer au cœur d'un certain nombre de politiques communautaires les considérations sur l'égalité et la non-discrimination.

Le sentiment prévaut aussi que l'Union européenne devrait encourager les initiatives communes visant à promouvoir l'égalité et à lutter contre tous les formes de discrimination énoncés à l'article 13 du traité CE. Certains ont cependant rappelé la nécessité de continuer à mettre l'accent sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

3. UNE STRATEGIE-CADRE EN FAVEUR DE LA NON-DISCRIMINATION ET DE L'EGALITE DES CHANCES

3.1. La garantie d'une protection juridique efficace contre les discrimination

Il y a presque cinq ans déjà que l'Union européenne a adopté une législation[4] interdisant les discriminations directes ou indirectes fondées sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Les deux directives adoptées en 2000 sont venues compléter l'arsenal législatif communautaire en matière de discriminations fondées sur le sexe.

Elles contiennent des définitions précises de la discrimination directe et indirecte et du harcèlement. Elles admettent également certaines exceptions au principe d'égalité de traitement, qui sont définies comme légitimes dans un nombre limité de circonstances. Des changements importants ont pu être observés ces dernières années dans les législations nationales des États membres, conséquence directe de l'adoption par l'Union de cette législation de lutte contre les discriminations. La Commission constate toutefois avec préoccupation que certaines dispositions importantes n'ont pas été entièrement transposées dans le droit national de tous les États membres.

---

[4] Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 (JO L 180 du 19.7.2000, p. 22) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16) portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Il est particulièrement inquiétant de voir que certains États membres ne disposent d'aucun d'organisme spécialisé en matière d'égalité qui soit efficace, doté des ressources nécessaires et capable d'apporter une aide indépendante aux victimes. Le désintérêt manifesté à l'égard de la diffusion d'informations sur les nouveaux droits liés à la non-discrimination est tout aussi préoccupant. En l'absence d'informations et d'une aide spécialisée, les victimes de discriminations ont beaucoup de mal à faire valoir leurs droits.

La Commission a déjà engagé des procédures d'infraction contre un certain nombre d'États membres et continuera de surveiller de près les progrès accomplis dans le travail de transposition. En 2006, elle devrait publier un rapport sur l'état de transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE assorti, au besoin, de propositions de révision et d'actualisation de ces directives.

Il va sans dire qu'au travail de transposition de la législation communautaire devront s'ajouter, pendant quelque temps encore, des mesures d'accompagnement destinées à garantir l'application et le respect effectifs de la législation de lutte contre les discriminations dans l'Union. Parmi les domaines d'action prioritaires figurent notamment :

- des actions ciblées de formation et de renforcement des capacités, actions destinées aux organismes spécialisés en matière d'égalité, aux juges, aux juristes, aux ONG et aux partenaires sociaux,
- l'établissement de contacts et le partage d'expériences entre les parties intéressées,
- la sensibilisation et la diffusion d'informations relatives aux dispositions législatives communautaires et nationales en matière de lutte contre les discriminations.

Pour être efficaces, ces mesures requerront les efforts concertés de toutes les parties intéressées au niveau européen, national et régional. Un soutien communautaire sera proposé, selon les besoins, à travers le programme d'action communautaire contre la discrimination et, après 2007, par l'intermédiaire du programme Progress.

Par ailleurs, la Commission espère que le Conseil pourra bientôt parvenir à un accord sur la proposition de décision-cadre de 2001 définissant des normes communes pour lutter contre les délits racistes, y compris l'antisémitisme et les attaques contre d'autres minorités religieuses.

D'autres initiatives prises par l'Union complètent le cadre juridique de lutte contre les discriminations en instaurant des conditions plus favorables pour les personnes qui pourraient être exposées à des discriminations ou à d'autres désavantages. On peut citer la législation définissant les droits des résidents de longue durée en provenance de pays tiers[5] ou celle qui étend aux ressortissants de pays tiers[6] la réglementation communautaire sur la coordination de la sécurité sociale.

✓ Rapport annuel complet sur l'application des mesures de transposition des dispositions des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE (groupe d'experts juridiques)

✓ Publication, au début de l'année 2006, des rapports de la Commission au Conseil et au Parlement sur l'état d'avancement de la transposition des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE

[5] Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (JO L 259 du 5.8.2004, p. 1).

[6] Règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil du 14 mai 2003 (JO L 124 du 20.5.2005).

✓ Soutien communautaire en faveur des mesures d'accompagnement à travers le programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations et, après 2004, par l'intermédiaire du programme Progress

3.2. Nécessité éventuelle de mesures supplémentaires destinées à compléter le cadre législatif actuel

Actuellement, le cadre législatif communautaire interdit la discrimination raciale dans les domaines de l'emploi, de la formation, de l'enseignement, de la protection sociale, des avantages sociaux et de l'accès aux biens et aux services (directive 2000/43/CE). Le champ de la protection contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, l'âge, un handicap ou l'orientation sexuelle est limité à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle (directive 2000/78/CE). La directive 2004/113/CE étend la protection contre les discriminations fondées sur le sexe au secteur des biens et services, mais pas à certains des domaines visés par la directive 2000/43/CE.

La Commission prend bonne note des demandes formulées par certaines parties prenantes pour que soient prises des mesures supprimant les différences en matière de niveau et de la portée de la protection contre les différents formes de discrimination. Compte tenu des efforts supplémentaires qui doivent encore être déployés pour garantir le bon fonctionnement du cadre législatif actuel, d'une part, et des problèmes économiques et politiques soulignés dans certaines réponses à la consultation sur le Livre vert, d'autre part, la Commission n'entend pas, à ce stade, présenter de nouvelles propositions législatives sur la base de l'article 13 du traité.

Toutefois, elle lancera une étude approfondie sur la pertinence et la faisabilité de nouvelles mesures destinées à compléter le cadre législatif actuel. Cette étude consistera en un examen des dispositions nationales adoptées par les États membres et certains pays tiers qui vont au-delà des exigences énoncées dans les directives communautaires. Elle évaluera les mérites respectifs des mesures législatives et autres. Elle aboutira également à l'élaboration d'une synthèse des analyses sur les inconvénients et les avantages de différentes mesures appliquées au niveau national. Les résultats de cette étude seront disponibles à l'automne 2006. Sur la base de ce document, la Commission étudiera la possibilité de lancer des initiatives complémentaires.

✓ Étude de faisabilité concernant de nouvelles initiatives destinées à compléter le cadre législatif actuel

3.3. Intégration des principes de non-discrimination et d'égalité des chances pour tous

La législation de lutte contre les discriminations repose largement sur la volonté et la capacité des personnes désavantagées d'entamer des procédures contentieuses. La protection juridique des droits des individus est, certes, un sujet très important et des changements d'ordre social et culturel pourraient intervenir à la faveur de quelques affaires retentissantes.

Toutefois, la législation peut difficilement, s'attaquer seule à ces inégalités complexes et profondément ancrées dont sont victimes certains groupes. Il peut être nécessaire de prendre des mesures positives pour compenser les inégalités subies depuis longtemps par des groupes d'individus qui, traditionnellement, se sont vu refuser l'accès à l'égalité des chances.

L'expérience acquise par l'Union dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes montre que la protection des droits individuels ne peut apporter un changement durable et promouvoir l'égalité des chances pour tous que si elle est assortie de mesures d'accompagnement. Telle est la leçon qu'ont tirée certains États membres qui s'efforcent,

depuis plusieurs années, voire des décennies, de mettre en application une législation nationale de lutte contre les discriminations.

En ce qui concerne le domaine de l'égalité des sexes, qui relève de l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, on a vu se développer la pratique de l'« intégration » [7] de l'objectif de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires concernées. L'Union a déjà eu l'occasion d'élaborer des approches d'« intégration » dans le cadre de la lutte contre le racisme[8] et de la promotion de l'intégration des personnes handicapées[9].

Une fois ratifié, le traité établissant une constitution pour l'Europe pourrait offrir, dans son article III-118, une nouvelle base qui permettrait de définir une approche intégrant l'ensemble des motifs de discrimination évoqués dans l'ancien article 13 du traité CE. Il convient également de souligner à cet égard l'article II-111 du traité constitutionnel, qui réaffirme que les droits et principes figurant dans la Charte des droits fondamentaux (dont la non-discrimination) doivent être respectés par les institutions de l'Union ainsi que par les États membres, lorsqu'ils appliquent le droit de l'Union.

La Commission s'est déjà engagée à veiller à ce que les propositions de dispositions administratives, réglementaires et législatives de l'Union soient conformes aux dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union[10]. Pour assurer cet « examen », on recourt à l'«évaluation d'impact», à laquelle toutes les nouvelles propositions doivent être soumises avant d'être adoptées par la Commission. Une méthode visant à contrôler le respect des dispositions de la Charte des droits fondamentaux a été énoncée dans une récente communication de la Commission[11].

Tout en assurant une plus grande visibilité et une meilleure cohérence, l'intégration de la dimension de genre et la conception d'une approche intégrée devraient contribuer à accorder la priorité aux situations de discrimination multiple, de même qu'aux avantages d'une promotion de l'égalité des chances pour tous.

✓ Mise au point d'outils permettant de promouvoir l'intégration de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous dans les politiques communautaires applicables en la matière

✓ Rapports bisannuels concernant la situation des personnes handicapées (premier rapport 2005)

3.4. Promotion et mise à profit de l'innovation et des bonnes pratiques

Dans le droit fil de l'approche définie dans la partie 3.3, la Commission visera à faire en sorte qu'une série d'instruments de financement communautaire contribuent à promouvoir la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous. D'une manière plus précise, elle cherchera à

---

7 L'intégration de la dimension de genre est décrite dans le COM(96) 67 comme étant « l'intégration systématique des situations, priorités et besoins respectifs des femmes et des hommes dans toutes les politiques afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et de recourir à toutes les politiques générales et mesures dans le but spécifique d'instaurer une telle égalité en prenant activement et ouvertement en compte, au stade de la planification, de leurs effets sur les situations respectives des femmes et des hommes. »

8 Plan d'action contre le racisme - COM(1998) 183 du 25.3.1998.

9 « Égalité des chances pour les personnes handicapées : un plan d'action européen » - COM(2003) 650 du 30.10.2003.

10 SEC(2001) 380.

11 COM(2005) 172 du 27.4.2005.

encourager les échanges de bonnes pratiques, la coopération et la mise en réseaux entre les autorités nationales, les organismes spécialisés dans l'égalité des chances, les organisations travaillant avec les victimes de discriminations et autres parties prenantes.

Sur la base des approches innovatrices visant à empêcher les discriminations sur le marché du travail, prévues par l'initiative communautaire EQUAL[12], le Fonds social européen devrait jouer un rôle de plus en plus important dans ce domaine. Les propositions de la Commission pour une aide du Fonds social européen au cours de la nouvelle période de programmation 2007-2013 mettent tout particulièrement l'accent sur le renforcement de l'intégration sociale des personnes handicapées et sur la lutte contre les discriminations[13].

Le programme Progress[14] complétera l'activité du FSE dans les domaines de l'égalité entre hommes et femmes et de la lutte contre les discriminations en finançant des études, en prévoyant des actions de sensibilisation, des échanges de bonnes pratiques, des opérations de mise en réseaux, de suivi et d'évaluation. La proposition Progress a tenu compte comme il convient des leçons tirées des programmes d'actions communautaires destinés à combattre les discriminations[15] et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes[16].

À partir des programmes actuels Socrates, Leonardo et Jeunesse, la nouvelle génération de programmes[17] dans le domaine de l'enseignement, de la formation et de la jeunesse peut apporter une contribution non négligeable à la promotion de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous. Ce sont également des domaines qui pourraient bénéficier de nouveaux travaux de recherche et d'étude comparatifs dans le contexte des sixième et septième programmes-cadres de recherche de l'Union[18]. Un soutien financier de l'Union dans le domaine des droits fondamentaux, de l'immigration et de l'asile – *via*, entre autres, le Fonds européen pour les réfugiés et les programmes INTI (intégration des ressortissants de pays tiers) et ARGO (coopération administrative dans les domaines des frontières extérieures, des visas, de l'asile et de l'immigration) – peut contribuer aux efforts déployés pour faire pièce à la discrimination et pour promouvoir le principe de l'égalité des chances pour tous[19].

L'amélioration de la collecte des données sur les discriminations sera essentielle pour suivre la supervision de l'application de la législation de lutte contre les discriminations et pour la définition d'orientations plus larges. La Commission s'attellera, avec les autorités nationales et autres parties prenantes, à la mise au point d'outils statistiques de meilleure qualité pour évaluer l'incidence de la discrimination. Elle publiera, en 2006, un manuel énonçant divers conseils pratiques pour la collecte de données sur la discrimination.

Depuis sa création, en 1997, l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes[20] joue un grand rôle, s'agissant d'appuyer les efforts déployés par l'Union et les États membres pour combattre le racisme et la xénophobie. S'aidant des travaux de l'Observatoire, la Commission présentera d'ici peu des propositions quant à la mise en place d'une Agence des droits fondamentaux dont les tâches devraient inclure la collecte de données et d'informations sur une grande variété de sujets, la fourniture de conseils aux décideurs, la coopération avec la société civile et la sensibilisation.

---

12 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_fr.cfm
13 COM(2004) 493 du 14.7.2004.
14 COM(2004) 488 du 14.7.2004.
15 http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/prog_fr.htm
16 http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/fund_fr.html
17 COM(2004) 474 et COM(2004) 471 du 14.7.2004.
18 http://europa.eu.int/comm/dgs/research/index_fr.html
19 http://europa.eu.int/comm/justice_home/funding/intro/funding_intro_fr.htm
20 http://eumc.eu.int/eumc/index.php

✓Évaluation indépendante du programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations (2005)

✓ Publication du manuel relatif à la collecte des données sur la discrimination (2006)

3.5. Sensibilisation des parties prenantes et coopération avec ces dernières

Afin de promouvoir le programme défini dans la présente communication en vue d'assurer une approche plus positive à l'égard de l'égalité, la Commission propose de déclarer 2007 « Année européenne de l'égalité des chances pour tous ». Cette année européenne contribuera à sensibiliser les principales parties prenantes, à attirer leur attention d'un point de vue politique et à les mobiliser. Cette année sera axée sur quatre grands objectifs prioritaires :

- les droits,
- la reconnaissance,
- la représentation, et
- le respect.

Cette année aura pour objectif d'informer les Européens des droits – garantis par les législations européenne et nationales – qui les protègent contre les discriminations, de faire l'éloge de la diversité, atout pour l'Union européenne, et de promouvoir l'égalité des chances pour tous dans la vie économique, sociale, politique et culturelle. Il sera particulièrement important de veiller à la complémentarité et à la coordination avec l'Année européenne du dialogue interculturel, en 2008, de manière que les deux campagnes se soutiennent mutuellement du double point de vue de leur portée et des actions qu'elles appuient. Le cas échéant, certains des principaux messages et thèmes de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous pourraient être relayés par l'Année européenne du dialogue interculturel.

La Commission est convaincue de la nécessité d'associer à son action l'ensemble des parties prenantes, tant européennes que nationales, pour garantir l'application efficace des principes de non-discrimination dans l'ensemble de l'Union. Elle propose donc d'organiser un « sommet de l'égalité » de haut niveau qui se tiendrait une fois par an et qui réunirait ministres, chefs des organismes nationaux s'occupant de l'égalité, présidents d'organisations non gouvernementales européennes, partenaires sociaux européens et représentants d'organisations internationales. Ce sommet de l'égalité se tiendrait pour la première fois au début de l'année 2007, pour coïncider avec le lancement de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous.

La Commission tient tout particulièrement à coopérer avec les employeurs pour promouvoir et soutenir le processus de non-discrimination sur le lieu de travail ainsi que les politiques de diversité. Elle-même employeur, elle n'ignore pas les problèmes posés par l'élaboration d'une politique efficace visant à combattre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Elle applique le quatrième programme d'action pour l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein de la Commission européenne et a aussi, plus récemment, lancé des initiatives spécifiques pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées et des minorités ethniques.

✓ Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007)

✓ Sommet de l'égalité de haut niveau, organisé chaque année, regroupant les principales parties prenantes

3.6. Un effort particulier pour s'attaquer à la discrimination et à l'exclusion sociale subies par les minorités ethniques désavantagées

Un des grands défis à relever par l'Union européenne élargie est la nécessité de définir une approche cohérente et efficace permettant l'intégration des minorités ethniques sur le plan social et sur le marché du travail. L'élargissement a accru la diversité de l'Union européenne dans les domaines de la culture, de la langue et de l'origine ethnique. Cette tendance devrait se poursuivre avec l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie, en 2007, et durant les négociations d'adhésion qu'il est prévu d'ouvrir avec la Croatie et la Turquie.

Une question particulièrement préoccupante est celle de la situation des Roms. À de multiples reprises, la Commission a souligné les difficultés auxquelles se heurtaient les communautés roms dans les États membres, les pays candidats et les pays en passe d'adhérer à l'Union. Celle-ci a octroyé une assistance financière considérable à ce propos ; elle a notamment, par l'intermédiaire du programme PHARE, alloué plus de cent millions d'euros à des projets spécifiquement destinés auxdites communautés. Cependant, ces dernières restent la cible de formes singulièrement exacerbées d'exclusion et de discrimination dans les secteurs de l'éducation, de l'emploi, du logement, des soins de santé, etc. Qui plus est, l'Union doit élaborer des réponses appropriées aux besoins des nouveaux migrants, des minorités établies qui sont issues de l'immigration et d'autres groupes minoritaires.

Il existe actuellement dans l'Union européenne un large éventail d'instruments stratégiques et financiers susceptibles de contribuer à soutenir les efforts des autorités nationales et de la société civile pour promouvoir l'intégration des minorités. Le défi à relever sera d'encourager le déploiement d'efforts concertés par toutes les parties prenantes afin d'optimiser les effets et l'efficacité de ces instruments.

La législation communautaire de lutte contre les discriminations interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'origine raciale ou ethnique ou sur la religion. Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, les États membres sont incités à définir des mesures destinées à faciliter l'intégration des minorités dans le marché de l'emploi grâce à leurs plans d'action nationaux. La méthode ouverte de coordination pour l'insertion sociale cible également la pauvreté et l'exclusion subies par les minorités ethniques, les migrants et autres groupes défavorisés. Une aide financière de l'Union peut être obtenue grâce au Fonds social européen, et notamment l'initiative communautaire EQUAL.

Afin de soutenir l'élaboration de stratégies dans ce domaine, la Commission entend créer un groupe consultatif de haut niveau qui sera chargé de l'intégration des minorités ethniques désavantagées dans la société et dans le marché de l'emploi. Ce groupe, qui devrait se réunir pour la première fois début 2006, rassemblera un nombre restreint de personnalités éminentes du monde politique et économique, de la société civile et de la communauté internationale.

✓ Groupe consultatif de haut niveau sur l'intégration des minorités ethniques désavantagées dans la société et dans le marché de l'emploi

3.7. Élargissement, relations avec les pays tiers et coopération internationale

Dans le contexte de l'élargissement de l'Union, les principes relevant de la défense des droits de l'homme, y compris le respect des minorités et leur protection, font partie intégrante des « critères politiques » d'adhésion. Ils sont au cœur de la stratégie communautaire de préadhésion – destinée aux pays en voie d'adhésion et aux pays candidats (Bulgarie, Roumanie, Turquie et Croatie) – et du processus d'association et de stabilisation auquel sont parties les autres États des Balkans occidentaux (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Ancienne République yougoslave de Macédoine, Serbie-et-Monténégro). Par ailleurs, les futurs États

membres devront se conformer à l'acquis législatif communautaire en matière de non-discrimination et d'égalité des chances.

Les instruments de préadhésion actuels et futurs[21] continueront à assurer le financement communautaire de la promotion de la non-discrimination et de l'égalité des chances dans les pays qui se préparent à entrer dans l'Union. Ces instruments jouent un rôle essentiel dans le développement de la capacité administrative et institutionnelle nécessaire à la concrétisation de l'acquis communautaire.

L'intérêt que porte l'Union à la non-discrimination et à la défense des droits de l'homme se reflète également dans sa Politique Européenne de Voisinage (PEV) et dans la première fournée de plans d'action touchant aux relations avec la Jordanie, la Moldova, le Maroc, la Tunisie, l'Ukraine, Israël et l'Autorité palestinienne. L'Accord de Cotonou, conclu le 23 juin 2000 entre l'Union et soixante-dix-huit États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique, fait obligation à ses signataires de veiller au respect des droits de l'homme, lesquels en sont un élément essentiel[22], et d'éliminer toutes formes de discrimination fondées, notamment, sur l'origine, le sexe, la race, la langue ou la religion[23]. La non-discrimination fait l'objet d'un dialogue politique régulier entre l'Union et ses partenaires ACP[24].

Les questions liées à la non-discrimination, dont la situation des minorités, sont fréquemment évoquées dans le dialogue sur les droits de l'homme que l'Union européenne entretient avec des pays tiers et des organisations internationales. L'Union apporte aussi son soutien à la promotion de la non-discrimination et de l'égalité des chances en finançant des projets que des ONG et des organisations internationales mettent en chantier dans des pays tiers, par l'intermédiaire de l'Initiative européenne pour la démocratie et les droits de l'homme, ou encore, de certains programmes de coopération avec des pays d'Asie, d'Amérique latine et des régions ACP et MEDA.

L'Union poursuivra sa collaboration avec les organisations internationales concernées, notamment l'ONU, le Conseil de l'Europe et l'OSCE. Les déclarations et les traités internationaux se rapportant à la non-discrimination et à l'égalité des chances constituent un cadre de référence important pour les travaux en cours dans l'Union et pour les relations entre cette dernière et les pays tiers.

La Commission européenne intervient de manière dynamique dans la promotion des principes de non-discrimination et d'égalité des chances au sein des Nations unies. Elle prend une part active au suivi de la quatrième conférence mondiale sur les femmes (Pékin, 1995), elle a contribué aux travaux de la Conférence mondiale contre le racisme (Durban, 2001) et elle représente actuellement l'Union à des négociations autour d'une nouvelle convention de l'ONU sur les droits des personnes handicapées. Enfin, elle apporte son soutien aux efforts de l'Organisation internationale du travail pour faire progresser le programme du travail décent, où figurent les principes de l'égalité et de la non-discrimination.

✓ Promotion de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour tous dans le cadre de l'élargissement et des relations avec les pays tiers

✓ Collaboration avec des organisations internationales pour garantir la cohérence, la complémentarité et une répartition claire des tâches

---

21 http://europa.eu.int/comm/enlargement/financial_assistance.htm

22 Article 9 de l'Accord de Cotonou.

23 Article 13 de l'Accord de Cotonou.

24 Article 8 de l'Accord de Cotonou.

4. CONCLUSIONS

La présente communication propose une stratégie pour l'avenir visant à encourager la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous dans l'Union européenne. La Commission soumettra en 2006 une communication examinant plus en détail l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'un des objectifs principaux de cette stratégie est de garantir une protection juridique efficace contre la discrimination sur le territoire de l'Union. Ceci requiert la transposition par tous les États membres de l'intégralité de la législation communautaire de lutte contre les discriminations ainsi que l'adoption d'une série de mesures complémentaires en vue, notamment, d'informer les intéressés de leurs droits et de leur assurer l'accès à la justice.

À l'instar de celle qui a trait à la protection juridique des droits individuels, la présente communication propose une stratégie visant à promouvoir de façon positive et active la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous. Pour être appliquée efficacement, cette stratégie devra progresser sur un large front avec l'aide de toutes les parties prenantes et du grand public. Cette nouvelle orientation transparaît dans la proposition – jointe à la présente communication – visant à faire de l'année 2007 l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous.

La stratégie-cadre et les diverses initiatives énoncées dans la présente communication seront supervisées et évaluées en permanence par les services compétents de la Commission. Des réunions semestrielles seront organisées, auxquelles participeront des représentants des autorités nationales, d'organismes spécialisés dans l'égalité, d'organisations de la société civile, des partenaires sociaux et des autres parties prenantes, l'objectif étant de connaître le point de vue des uns et des autres sur l'avancement de l'application de la stratégie-cadre. Le réseau d'experts juridiques financé au titre du programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations continuera à suivre le processus de transposition et d'application de la législation de lutte contre les discriminations de l'Union. Des analystes extérieurs se pencheront sur la pertinence, l'efficacité et les incidences des mesures financées par le programme d'action communautaire en question, mais aussi par le futur programme Progress et l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous.