



Promouvoir l'égalité: activités de lutte contre la discrimination menées en 2009



Europe Sociale



La présente publication bénéficie du soutien du programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013) (PROGRESS). Ce programme est géré par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne (UE) dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'ils sont énoncés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces dans l'ensemble de l'EU-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et précandidats à l'adhésion à l'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE et d'aider ainsi les États membres à respecter leurs engagements et à mener à bien leur action en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de bâtir une société plus solidaire. Dès lors, il contribue:

- à fournir une analyse et des conseils dans les domaines d'activité qui lui sont propres;
- à assurer le suivi et à faire rapport sur l'application de la législation et des politiques de l'UE dans ces mêmes domaines;
- à promouvoir le transfert de politiques, l'échange de connaissances et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et les priorités de l'Union;
- à relayer les avis des parties prenantes et de la société au sens large.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter:

<http://ec.europa.eu/progress>

Promouvoir l'égalité:
activités de lutte
contre la discrimination
menées en 2009

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances

Unité G.4

Manuscrit terminé en juin 2010

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

© Photo couverture: iStockphoto

Photo page 3: © Union européenne

Photos pages 9, 10, 11, 13, 14, 19, 23, 25, 27, 29, 30: JPH.Woodland — © Union européenne

Photo page 17: Nathalie Geerlandt — © Union européenne

Photo page 20: Jock Fistick — © Union européenne

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

Europe Direct est un service destiné
à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez
sur l'Union européenne.

Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>). Une fiche catalographique ainsi qu'un résumé figurent à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2010

ISBN 978-92-79-16269-5

doi:10.2767/99985

© Union européenne, 2010

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

Avant-propos

L'Union européenne est déjà très avancée dans sa lutte contre la discrimination. Le traité de Lisbonne, récemment entré en vigueur, renforce notre engagement dans ce domaine en déclarant, dans son article 10, que «l'Union cherche à 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». Cette mission se voit encore renforcée par l'inclusion de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans le traité. C'est notre défi à tous de traduire cet engagement en une réalité dans la société européenne.

Les travaux menés par l'UE au cours de l'année écoulée, grâce au soutien indispensable de nos partenaires, nous rapprochent encore davantage d'une plus grande égalité en Europe. Le présent rapport présente une grande diversité d'actions réalisées au titre de l'article 19 du traité de Lisbonne. De plus, il souligne le fait que, pour accomplir de nouveaux progrès, l'UE doit impérativement continuer à coopérer et intensifier les échanges croisés des activités entre les autorités publiques, les organisations non gouvernementales (ONG), les syndicats, les médias et les entreprises, pour ne citer que quelques-uns des principaux acteurs de la lutte contre la discrimination.

En ma qualité de vice-présidente de la Commission européenne, chargée de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté, je suis convaincue que le principe d'égalité fait partie des fondements mêmes de notre société moderne. Si l'on veut que les droits soient réellement «fondamentaux», il faut éviter de les considérer comme un domaine politique distinct. Je tiens personnellement à ce que le principe de non-discrimination devienne une pierre angulaire de l'ensemble de la politique et de l'action de l'UE.

Nous devons diriger nos futures actions sur certains domaines où les besoins sont plus grands. J'ai une grande confiance dans la capacité de l'Europe à jouer un rôle dans l'amélioration de la situation des Roms,



la plus importante minorité ethnique de l'UE, mais aussi la plus confrontée à la discrimination.

Ne sous-estimons pas l'ampleur du défi qui se pose à nous: les enquêtes d'opinion Eurobaromètre montrent que la discrimination reste une préoccupation majeure pour le public en Europe. Depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, nous disposons d'une occasion en or de renouveler notre approche de l'égalité et de placer le citoyen au cœur de ce processus.

La discrimination impose à notre société et à nos entreprises un fardeau que nous ne pouvons pas nous permettre de supporter quand tout va bien, et encore moins en période de récession. La société dans laquelle nous vivons nous concerne tous et nous en sommes tous responsables. J'espère que nous pourrions tous continuer à apporter notre pierre à la construction d'une Europe libre de toute discrimination où l'égalité prend tout son sens.

Viviane Reding

*Vice-présidente de la Commission européenne,
chargée de la justice, des droits fondamentaux
et de la citoyenneté*

Table des matières

Avant-propos	3
Calendrier 2009 d'une sélection d'activités européennes de lutte contre la discrimination	7
Regard sur l'égalité en 2010: aperçu de quelques activités prévues dans l'UE ...	8
Introduction	9
Attitudes des Européens face à l'égalité	10
Partie I: Dernières évolutions politiques	13
1.1. Partenariat avec les autorités nationales	14
1.2. Coopération avec les autres parties prenantes	15
1.3. L'accent sur les Roms	17
Partie II: Communiquer sur l'égalité	19
2.1. Les actions de sensibilisation	20
2.2. Comprendre les questions de discrimination, de diversité et d'égalité	21
2.3. Le cas commercial en faveur de la diversité	22
2.4. L'héritage de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous	23
Partie III: Mettre en œuvre la législation	25
3.1. Le traité de Lisbonne et la lutte contre la discrimination	26
3.2. Les procédures d'infraction en 2009	26
3.3. Exemples de jurisprudence sur l'égalité en 2009	27
3.4. En préparation: une nouvelle directive antidiscrimination	29
Conclusions	30
Annexe — Publications	31

Calendrier 2009 d'une sélection d'activités européennes de lutte contre la discrimination

5 et 6 février

Séminaire Media4Diversity, Prague, République tchèque.

26 mars

Publication de l'évaluation externe de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous.

22 avril

Publication par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne du rapport EU-MIDIS sur les Roms.

24 avril

Première réunion de la plate-forme européenne pour l'inclusion des Roms, Prague, République tchèque.

11 et 12 mai

Organisation par l'Académie de droit européen (ERA) du premier de six séminaires de formation annuels sur la lutte contre la discrimination destinés aux juges, procureurs, avocats, professeurs d'université et assistants de droit.

14 mai

Publication d'une étude concernant les perspectives internationales sur les mesures d'action positive.

8 juin

Les ministres de l'UE se réunissent à Luxembourg afin de faire le point sur les engagements politiques pour améliorer la situation des Roms.

12 juin

Lancement de la sixième édition du concours de journalisme «Pour la diversité — Contre les discriminations».

19 juin

Adoption de la communication de la Commission européenne sur l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous.

23 juin

Publication de l'étude *Media4Diversity*.

25 et 26 juin

Une conférence rassemble des ONG luttant contre la discrimination et des syndicats à Budapest, Hongrie.

7 et 8 septembre

Séminaire d'échange de bonnes pratiques en matière d'intégration de la non-discrimination à Helsinki, Finlande.

28 septembre

Deuxième réunion de la plate-forme européenne pour l'inclusion des Roms, centrée sur l'éducation, Bruxelles, Belgique.

3 octobre

Chypre organise à Nicosie sa première Journée de la diversité dans le cadre de la campagne «Pour la diversité — Contre les discriminations».

Du 15 au 18 octobre

Journées de la diversité à Lisbonne, Portugal.

Du 26 au 31 octobre

La Suède prend le relais des Journées de la diversité en organisant des événements à Stockholm.

7 novembre

Journée de la diversité à Luxembourg.

9 novembre

Publication des derniers résultats de l'Eurobaromètre en matière de perception de la discrimination dans les États membres de l'UE et les pays candidats.

13 novembre

Nouvelle publication de la Commission intitulée *Le rôle des ONG et des syndicats dans la lutte contre la discrimination*.

16 et 17 novembre

Réunion des acteurs de haut niveau luttant contre la discrimination à l'occasion du troisième sommet européen de l'égalité à Stockholm, Suède.

1^{er} décembre

Le traité de Lisbonne entre en vigueur, rendant la charte des droits fondamentaux juridiquement contraignante dans l'ensemble de l'Union européenne.

3 et 4 décembre

La Commission et le Forum européen des personnes handicapées (FEPH) organisent une conférence sur la création de conditions propices à une vie indépendante, Bruxelles, Belgique.

Regard sur l'égalité en 2010: aperçu de quelques activités prévues dans l'UE

Voici quelques-unes des activités prévues en 2010; pour de plus amples informations ou des données actualisées sur les événements en cours, veuillez consulter la page internet «Lutte contre la discrimination» de la Commission européenne (1).

1^{er} mars

Séminaire consacré à l'examen des résultats préliminaires de l'étude «Activités pour améliorer l'impact des politiques, des programmes et des projets visant l'inclusion des Roms», Budapest, Hongrie.

18 et 19 mars

Séminaire d'échange de bonnes pratiques dans les politiques publiques qui combattent la discrimination et encouragent l'égalité pour la communauté LGBT (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres), La Haye, Pays-Bas.

21 et 22 mars

Séminaire consacré aux résultats intermédiaires de la cartographie des pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité, Madrid, Espagne.

8 et 9 avril

Deuxième sommet européen sur les Roms à Cordoue, Espagne, organisé en coopération avec la présidence espagnole du Conseil de l'UE.

29 avril

Cérémonie de remise des prix de l'édition 2009 du concours de journalisme «Pour la diversité — Contre les discriminations»; remise des prix et lancement de l'édition 2010 à Bruxelles, Belgique.

8 mai

Journée de la diversité, Hongrie.

4 et 5 octobre

Séminaire d'échange de bonnes pratiques sur la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi à Berlin, Allemagne.

16 octobre

Organisation d'une Journée de la diversité dans l'espace transfrontalier de la Grande Région, Metz, France.

17 octobre

Une Journée de la diversité se déroulera aussi à Varsovie, Pologne.

30 octobre

La Grèce accueillera une Journée de la diversité à Athènes.

15 et 16 novembre

Le quatrième sommet de l'égalité, coorganisé avec la présidence belge du Conseil de l'UE, sera centré sur la discrimination en matière d'emploi, Bruxelles, Belgique.

2 et 3 décembre

La Commission européenne, en étroite coopération avec le Forum européen des personnes handicapées, organisera une conférence à l'occasion de la Journée européenne des personnes handicapées, Bruxelles, Belgique.

9 décembre

Événement à haut niveau sur la gestion de la diversité à Bruxelles, Belgique.

(1) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=fr>.

Introduction

Modifier les perceptions et combattre la discrimination sur le lieu de travail et à tous les niveaux de la société est un défi de taille. Il est donc logique que l'action contre la discrimination prenne la forme d'une mosaïque d'activités très diversifiées impliquant des parties prenantes nombreuses et variées. Les différentes formes d'action poursuivent toutefois une finalité commune et reflètent des thèmes récurrents. Les activités menées dans l'UE en 2009 ont été étroitement liées aux priorités politiques et pratiques: coopération entre les parties prenantes, intégration de la politique d'égalité dans toutes les politiques, amélioration de la compréhension de la discrimination, évolutions juridiques et application de la législation.

Coopération entre parties prenantes

Pour combattre la discrimination et promouvoir la diversité, il faut évidemment pouvoir compter sur de nombreux et divers acteurs et sur leur engagement aux niveaux européen, national, régional et jusqu'à l'échelon le plus local. Quand on parle de l'«action de l'UE», on évoque en réalité une coopération à de multiples niveaux. Le présent rapport examine la façon dont la Commission européenne a travaillé avec les États membres, que ce soit à l'occasion d'événements clés tels que le sommet européen de l'égalité ou selon une base permanente, par exemple

dans le cadre des travaux du groupe d'experts gouvernementaux sur la non-discrimination (page 14). La coopération est la clé pour atteindre les objectifs essentiels, comme l'intégration de la politique d'égalité dans les politiques et les pratiques.

L'UE joue aussi un rôle important en facilitant la communication entre d'autres parties prenantes. En 2009, un bon exemple de ce rôle est l'accent qui a été mis sur la coopération entre les organisations non gouvernementales et les syndicats. Une déclaration conjointe de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de la plate-forme sociale a montré l'existence d'un engagement en faveur de la coopération et d'une même vision de l'évolution future des politiques d'égalité. En 2009, l'UE a fait suite à ses études sur le cas commercial en faveur de la diversité en publiant la brochure *La diversité au travail*, destinée aux petites et moyennes entreprises (PME) (page 22).

Comprendre la discrimination

Le présent rapport s'ouvre sur un résumé des résultats de la dernière enquête Eurobaromètre sur la perception de la discrimination. Les opinions des citoyens constituent un bon point de départ, car leurs perceptions et attitudes sont déterminantes pour les réflexions à mener sur les orientations futures de la politique de l'UE en matière de discrimination (page 10). D'autres études publiées en 2009 ont mis en lumière d'autres domaines cruciaux pour



l'évolution de la politique de l'UE. Le rapport *Media-4Diversity* (page 21) et l'étude *Perspectives internationales sur les mesures d'action positive* (page 22) comptent parmi les principales contributions.

Évolutions juridiques

Même si la plupart des cas de discrimination n'arrivent jamais au niveau des tribunaux, ceux qui y sont portés peuvent servir de points de repère pour définir le champ d'application de la loi et rendre justice aux victimes. Le lecteur trouvera des exemples de jurisprudence à la page 27. L'entrée en vigueur du traité de Lisbonne au 1^{er} décembre 2009 constitue un jalon fondamental pour tous les domaines d'activité de l'UE. Le traité renforce également la base juridique du domaine de la lutte contre la discrimination (page 26). Comme au cours de ces dernières années, le réseau européen d'experts dans le domaine de la non-discrimination a continué à publier des mises à jour sur la mise en œuvre de la législation relative à l'égalité aux quatre coins de l'Union européenne (page 31).

Attitudes des Européens face à l'égalité

Les attitudes des Européens face à l'égalité et à la discrimination forment un élément essentiel lorsqu'il s'agit de faire le point sur la situation et de façonner les politiques de l'avenir. Depuis 2006, les études Eurobaromètre sur la discrimination posent une série de questions identiques concernant les préoccupations et les attitudes face à la discrimination. On peut de la sorte comparer et étudier l'évolution des attitudes et du vécu en la matière. Les enquêtes d'opinion Eurobaromètre rassemblent les données nationales provenant des États membres et des pays candidats afin de former une image de la situation pour l'ensemble de l'Europe.

Eurobaromètre 2009: la discrimination persiste

L'Eurobaromètre spécial 2009 sur la discrimination ⁽²⁾ a été publié en novembre 2009. Il repose sur les données collectées en mai et en juin de cette année. Cette enquête examine les perceptions et les expériences de la discrimination et présente les opinions du public sur les efforts de lutte contre la discrimination et sur l'égalité des droits, en particulier dans le domaine de l'emploi. Un regard plus attentif

a été posé sur les différents motifs de discrimination couverts par la législation de l'UE: race et origine ethnique, âge, handicap, orientation sexuelle, sexe et religion ou convictions.

En dépit de l'existence d'une solide législation, de nombreuses personnes en Europe disent avoir été victimes ou témoins d'actes de discrimination et/ou ont l'impression que la discrimination est courante dans leur pays. Ainsi, 16 % des Européens déclarent avoir souffert d'une discrimination au cours de l'année précédente, et plus d'un quart des Européens (26 %) disent avoir été témoins d'actes de discrimination ou de harcèlement. L'origine ethnique est le motif de discrimination le plus souvent cité par les personnes ayant assisté à de tels actes, mais aussi le plus souvent perçu: une moyenne de 61 % des répondants de l'UE ont jugé que la discrimination en raison de la race ou de l'origine ethnique est répandue.

La discrimination fondée sur l'âge, une préoccupation croissante

Alors que les résultats relatifs à la perception de la discrimination en raison de l'origine ethnique ne varient guère par rapport aux années précédentes, un changement majeur a été observé dans les résultats



⁽²⁾ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fr.pdf.

de 2009: une perception beaucoup plus marquée de la discrimination en raison de l'âge ou du handicap. Parmi les répondants, 58 % avaient le sentiment que la discrimination en raison de l'âge était répandue dans leur pays, soit une augmentation de 16 % par rapport à l'année précédente. Avec 53 %, la perception de la discrimination fondée sur un handicap a quant à elle connu une augmentation de 8 %.

Les perceptions plus générales des tendances globales de la discrimination sont en revanche plus optimistes. Lorsqu'on leur a demandé de comparer la situation par rapport à il y a cinq ans, la majorité des citoyens a répondu que la discrimination fondée sur chacun des six motifs est devenue moins répandue.



Soutien aux efforts de lutte contre la discrimination, craintes des effets de la crise

Le public soutient fortement les mesures spécifiques destinées à favoriser l'égalité des chances en matière d'emploi. Ce soutien était le plus fort (87 %) concernant la lutte contre la discrimination en raison du handicap, pour descendre à 66 % dans le cas de l'orientation sexuelle. L'évaluation des répondants concernant les efforts globaux de leur pays pour la lutte contre la discrimination était mitigée: 49 % pensent que les efforts sont suffisants et 44 % sont d'avis contraire.

Les répondants étaient pessimistes concernant les effets économiques et financiers possibles de la crise sur la discrimination et sur l'investissement dans les efforts pour la combattre. Ainsi, 64 % des citoyens européens considèrent que la crise économique aura un effet sur l'augmentation de la discrimination en raison de l'âge sur le marché du travail. Près de la moitié des Européens estiment que la crise a un effet négatif sur l'importance et le financement accordés aux politiques de promotion de l'égalité et de la diversité.

Seul un Européen sur trois connaît ses droits en matière d'égalité

Malgré la présence dans toute l'Union européenne d'une meilleure protection législative contre la discrimination depuis plusieurs années, seule une minorité de citoyens affirment connaître leurs droits. Une moyenne de 33 % de citoyens ont déclaré connaître leurs droits juridiques, 52 % ont répondu par la négative

et les 12 % restants ont estimé que cela dépendait de la situation. Des écarts notables sont observés entre les pays: 63 % ont répondu positivement en Finlande, contre seulement 16 % en Autriche. Ces résultats indiquent que la sensibilisation doit conserver toute son importance. Étant donné que l'Eurobaromètre révèle que le niveau d'études, plutôt que l'appartenance à un groupe minoritaire, est un facteur déterminant pour la connaissance de ses droits, il importe de redoubler d'efforts pour cibler les campagnes d'information sur les personnes les plus susceptibles de souffrir de discrimination.

La diversité dans la société et la vie sociale

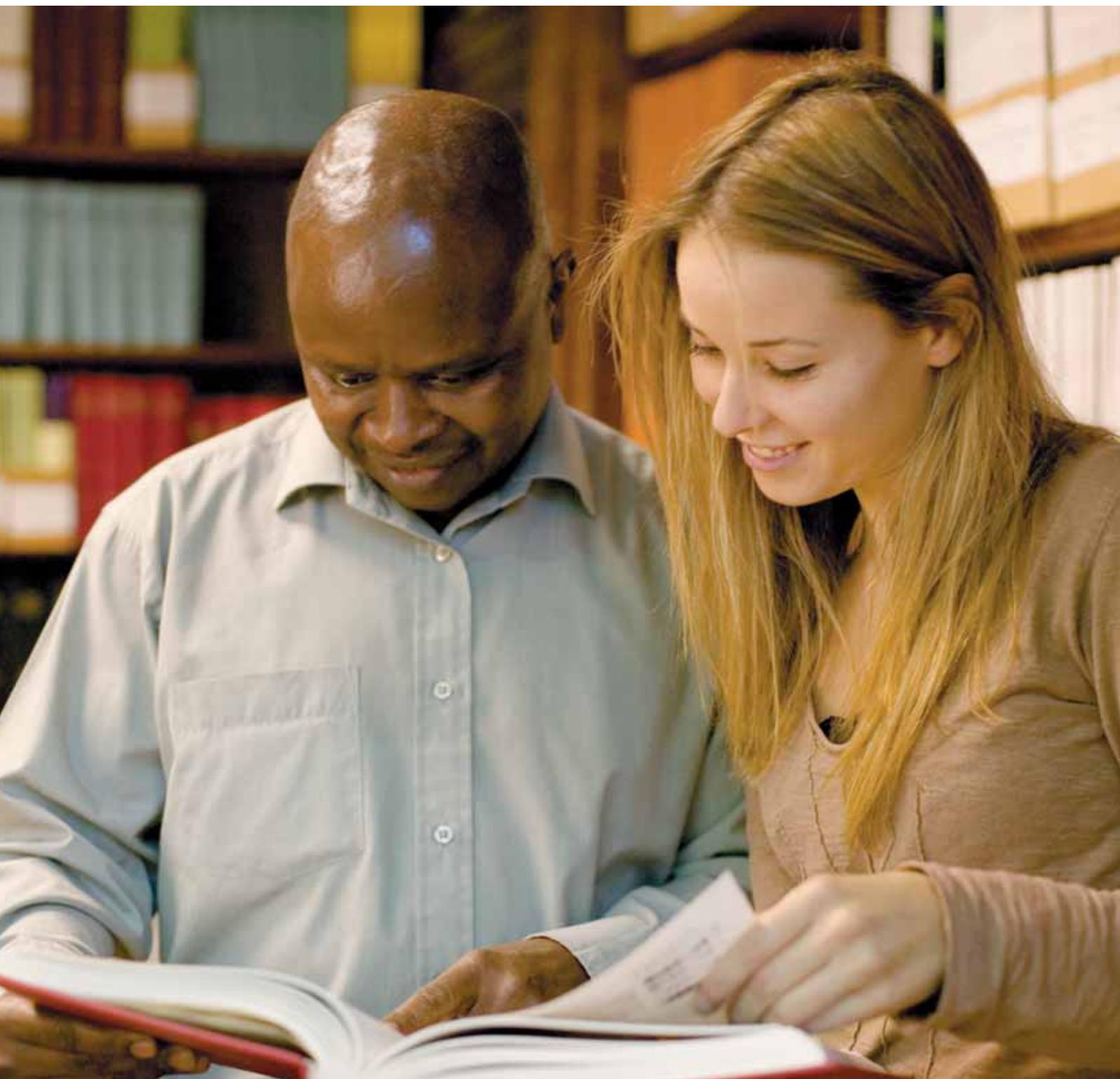
Les politiques publiques de lutte contre la discrimination ont évidemment un rôle crucial à jouer, mais il importe d'être conscient que l'une des plus grandes motivations de changement est l'évolution des schémas constitutifs de la société. La diversité de la société est en soi l'un des facteurs les plus porteurs d'espoir pour réduire la discrimination. Les différences frappantes qui existent d'un pays à l'autre et les motifs pour lesquels les actes de discrimination sont déclarés doivent également être pris en compte. Un exemple éloquent: alors que 68 % des citoyens néerlandais déclarent avoir des amis LGBT, seulement 3 % des Roumains disent de même.

L'Eurobaromètre spécial 2009 a révélé que de plus en plus de gens ont des amis d'origine ethnique ou d'orientation sexuelle différente. Il note également, ce qui n'est peut-être pas étonnant, que ces personnes sont plus réceptives aux problèmes de discrimination et moins susceptibles d'avoir des opinions préconçues. Si les groupes sociaux immédiats

des gens continuent à mieux refléter la diversité de la société qui les entoure, nous pouvons espérer voir une régression de la discrimination.

«Le facteur déterminant de la sensibilisation à la discrimination, et du degré de confort avec les minorités, reste le niveau de diversité au sein du cercle social» (Eurobaromètre spécial 2009).

Partie I: Dernières évolutions politiques



1.1. Partenariat avec les autorités nationales

1.1.1. Le sommet de l'égalité à Stockholm

Le sommet européen de l'égalité, qui s'est tenu à Stockholm les 16 et 17 novembre 2009, était le troisième événement du genre. Il a été conçu pour faciliter l'interaction entre des acteurs de haut niveau



et leur permettre de débattre et faire progresser l'agenda en matière d'égalité. Le sommet a réuni plus de 300 délégués de haut rang représentant les États membres de l'Union européenne, les pays candidats, les pays de l'Espace économique européen (EEE), les organisations internationales, les organisations non gouvernementales européennes, les partenaires sociaux, le monde des entreprises, les médias, le milieu académique, le Parlement européen et la Commission européenne. Ces nombreux acteurs se sont tous penchés sur les applications pratiques de la politique d'égalité, un travail qui a été facilité par la présentation de cas concrets de discrimination.

Au cours du sommet, des ateliers ont permis d'examiner les manières de travailler efficacement dans les contextes variés des secteurs public et privé, le processus législatif et la façon pour divers acteurs de jouer un rôle dans la mise en œuvre de la législation actuelle. Le rôle des médias dans la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination a été étudié à la lumière des conclusions du projet Media4Diversity (page 21). Une attention spéciale a également été accordée à la situation des Roms et des

LGBT, et ce en raison des comportements particulièrement discriminatoires visant ces personnes.

La coopération a été le fil conducteur de l'événement. L'une des principales conclusions concernait le rôle central de la coopération pour intégrer l'égalité dans les autres domaines politiques publics et assurer la pleine mise en œuvre des actuelles directives européennes sur l'égalité. Un appel a été lancé pour renforcer les partenariats avec les entreprises et les médias. Un suivi a été demandé afin d'assurer le partage des expériences pratiques de cette intégration de l'égalité. Le sommet a aussi mis en lumière la discrimination multiple, décrite par de nombreux délégués comme un domaine prioritaire de recherche pour le futur.

Évoquant l'avenir, la Commission européenne et la présidence suédoise du Conseil de l'UE — les hôtes du sommet — ont insisté pour que l'année suivante serve à approfondir le processus d'intégration de l'égalité dans tous les domaines politiques. Le marché du travail est l'un des domaines ciblés pour cette action future. C'est pourquoi le quatrième sommet de l'égalité, qui se déroulera pendant la présidence belge en 2010, se concentrera sur la discrimination dans le domaine de l'emploi.

1.1.2. Le groupe d'experts gouvernementaux

En 2008, la Commission européenne a mis en place un groupe d'experts gouvernementaux. Ce groupe a pour mission d'étudier l'impact des mesures de lutte contre la discrimination aux niveaux national et européen, de valider les bonnes pratiques et d'évaluer l'efficacité des politiques de non-discrimination. S'inspirant d'une communication publiée en 2008 par la Commission ainsi que du sommet de l'égalité de Paris, le groupe a focalisé ses travaux en 2009 sur la discrimination multiple et l'intégration de la non-discrimination dans les autres domaines politiques.

1.1.3. Premier séminaire d'échange de bonnes pratiques en Finlande

Un séminaire d'échange de bonnes pratiques en matière d'intégration de la non-discrimination a eu lieu à Helsinki les 7 et 8 septembre 2009. À l'échelon de l'Union européenne, l'intégration de la non-discrimination dans les politiques est un concept assez récent. Dans sa communication de juillet 2008, la

Commission européenne s'est engagée à intégrer de façon systématique la non-discrimination et l'égalité des chances dans toutes ses politiques.

Le séminaire a permis de présenter des études de cas d'intégration de la non-discrimination en Irlande, en Finlande et au Royaume-Uni. Ces expériences, ainsi que d'autres, ont aidé les participants à identifier les facteurs de réussite, par exemple l'appui de la société civile et des responsables politiques mais aussi la disponibilité de données sur l'égalité. Les obstacles les plus fréquents ont également été examinés, notamment les limitations financières, le manque de soutien politique ou l'absence d'une «culture de l'égalité» dans les grandes structures d'administration publique. Ce type d'échange est précieux mais, selon la conclusion du rapport de la réunion, «l'apprentissage par la pratique» est la meilleure voie pour faire progresser l'intégration de la non-discrimination.

Des membres du groupe d'experts gouvernementaux et du réseau d'experts socio-économiques de 15 États membres ⁽³⁾ ont participé au séminaire.

Les échanges et les conclusions de la réunion de Helsinki ont été résumés dans un rapport ⁽⁴⁾. La Commission compte soutenir la poursuite des actions au niveau national par le biais de l'appel de propositions annuel destiné aux autorités des États membres.

1.2. Coopération avec les autres parties prenantes

L'UE travaille avec un large éventail de parties prenantes afin d'obtenir et de partager des connaissances dans le domaine de l'égalité, mais aussi de faire évoluer ce domaine de façon positive. À cet égard, un instrument clé est PROGRESS ⁽⁵⁾, le programme pour l'emploi et la solidarité sociale que l'UE a lancé en 2007. La Commission travaille de plus en plus étroitement avec les médias (page 21) et les entreprises (page 22). Toutefois, la présente section met plutôt l'accent sur les partenaires de longue durée, la société civile et les syndicats, qui ont figuré au centre d'un événement majeur en 2009.

1.2.1. Conférence de Budapest sur le rôle des ONG et des syndicats dans la lutte contre la discrimination

Les organisations non gouvernementales et les syndicats jouent un rôle vital dans la lutte contre la

discrimination: ils présentent leurs arguments dans les processus d'élaboration des politiques, coopèrent avec les autorités publiques et aident souvent de façon directe les personnes victimes de discrimination ou qui y sont vulnérables. Organisée à Budapest, en Hongrie, les 25 et 26 juin, la conférence thématique annuelle de la Commission européenne a fourni une plate-forme pour analyser ce rôle. Plus de 180 participants y ont représenté les ONG et les syndicats, mais aussi d'autres parties prenantes clés telles que les organismes de promotion de l'égalité et les gouvernements nationaux.

La conférence s'est d'abord penchée sur la façon dont les ONG et les syndicats peuvent «garantir l'application effective des droits». Les ONG et les syndicats jouent souvent un rôle actif à cet égard, car ils répondent aux plaintes déposées pour discrimination et participent aux procédures judiciaires si nécessaire. La conférence a fait le point sur les besoins de ces organisations, mais a surtout montré comment les actions de collaboration pouvaient contribuer à l'efficacité de leur travail.

De par leur position en première ligne dans la lutte contre la discrimination, les ONG et les syndicats influencent l'élaboration de la politique et de la législation en matière d'égalité. Les participants à la conférence ont souligné la valeur du rôle indépendant joué par leurs organisations, tout en insistant sur l'importance de l'appui que les gouvernements peuvent apporter en mettant à leur disposition les mécanismes nécessaires pour leur permettre d'assumer ce rôle. Cet appui consiste notamment à financer des activités, comme la formation, qui donnent aux ONG et aux syndicats la capacité d'exercer ce rôle. Dans la même logique, les gouvernements peuvent aussi mettre en place des structures efficaces qui favorisent le dialogue au niveau national entre les autorités publiques, les ONG et les syndicats.

La coopération est importante entre les ONG et les autorités publiques, mais l'est tout autant au sein même de la société civile. La conférence a souligné l'importance de l'échange d'expériences et de bonnes pratiques ainsi que de la mise en place de liens dépassant les frontières nationales. Par ailleurs, les ONG ont aussi un rôle de vigilance à jouer concernant la mise en œuvre correcte de la législation sur la non-discrimination, un rôle qui a été examiné en particulier à l'échelon national. Les ONG peuvent également faire rapport sur la mise en œuvre des directives de l'UE.

Les ateliers de la conférence ont permis de mettre en lumière plusieurs exemples de coopération efficace entre des syndicats et des ONG. Une semaine anti-raciste a ainsi récolté un franc succès en Irlande du Nord. La Confédération européenne des syndicats et la Région européenne de l'Association internationale des gays, lesbiennes, bisexuels, transsexuels

⁽³⁾ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=831&langId=fr>.

⁽⁴⁾ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4656&langId=en>.

⁽⁵⁾ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=327>.

et intersexuels (ILGA-Europe) ont coopéré afin de mieux comprendre et de résoudre les problèmes des travailleurs LGBT. En Lituanie, l'Observatoire des droits de l'homme a travaillé avec d'autres acteurs pour élaborer une procédure de recours stratégique contre la discrimination faite aux Roms dans le pays.

La conférence a émis plusieurs conclusions relatives aux domaines où les syndicats et les ONG peuvent intensifier leurs activités. Il a été conseillé aux syndicats d'organiser régulièrement des sessions de formation et des séminaires sur la non-discrimination ainsi que d'autres événements en rapport avec l'égalité, de renforcer la coopération entre syndicats — y compris d'autres pays — et de constituer une base de données pour le partage des bonnes pratiques et des informations. De leur côté, les ONG ont été encouragées à entreprendre l'intégration de l'égalité dans leurs activités afin de faciliter l'accès au niveau national des ONG régionales. Il a également été conseillé aux ONG de diffuser l'information relative à l'égalité en sachant exactement quel public cible est concerné par cette information. L'un des principaux orateurs a demandé instamment aux ONG d'envisager de réexaminer leur approche et de «repenser leurs groupes cibles».

Déclaration conjointe de la CES et de la plate-forme sociale

La Confédération européenne des syndicats et la plate-forme sociale ont présenté un projet de déclaration conjointe lors de la conférence de Budapest. Une version définitive a par la suite été soumise au sommet de l'égalité de Stockholm, un document qui représente le schéma directeur des futures actions à mener aux niveaux européen et national.

Les signataires de cette déclaration ont appelé les responsables politiques à agir sur les 6 points suivants:

- Assurer l'adoption par le Conseil européen du projet de directive basée sur l'article 13 relative à la protection contre la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, la religion ou les convictions, et l'orientation sexuelle dans tous les domaines de la vie.
- Traiter les écarts subsistant entre les sexes dans les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes et la législation, et assurer l'intégration effective de la dimension de genre dans toutes les politiques de l'UE.
- Intégrer l'égalité dans toutes les politiques de l'UE.
- Investir dans des politiques sociales et des services publics forts qui favorisent l'égalité.
- Développer des politiques de migration et d'intégration basées sur des droits.
- Travailler en étroite collaboration avec les syndicats et les organisations de la société civile sur les plans européen et national.

Publication de suivi

Le 13 novembre 2009, la Commission européenne a publié le document de suivi de la conférence sous le titre *Le rôle des ONG et des syndicats dans la lutte contre la discrimination*. Elle y reprend les grands thèmes de la conférence, notamment la coopération entre les ONG, les syndicats et d'autres organisations actives dans le domaine de l'égalité.

1.2.2. Le soutien de la Commission européenne aux réseaux

Dans le cadre du programme PROGRESS, la Commission a continué à aider financièrement les réseaux parapluie jouant un rôle essentiel dans la lutte contre la discrimination à l'échelon de l'UE. Ces réseaux représentent des centaines d'organisations et d'associations membres de toute l'Europe. Le financement de la Commission aide ces réseaux à continuer à assumer leur rôle de premier plan, tout en leur laissant la liberté d'agir en toute indépendance.

Ces réseaux comprennent cinq organisations responsables de l'un des motifs couverts par la législation antidiscrimination:

- ENAR, le Réseau européen contre le racisme, qui représente plus de 600 organisations qui luttent contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'islamophobie en Europe;
- FEPH, le Forum européen des personnes handicapées, ainsi que sept organisations de plus petite taille, qui défendent les droits des 50 millions de personnes handicapées que compte l'Europe;
- ILGA-Europe, la Région européenne de l'Association internationale des gays, lesbiennes, bisexuels, transsexuels et intersexuels, qui relie plus de 350 groupes nationaux et locaux qui s'attellent à l'obtention de l'égalité des droits pour les lesbiennes, les gays, les personnes bisexuelles, transgenres et intersexuées;
- AGE, la Plate-forme européenne des personnes âgées, qui œuvre à la promotion des intérêts des personnes âgées au sein de l'UE et sensibilise l'opinion publique aux principaux problèmes qui les touchent;
- ERIO, le Bureau européen d'information sur les Roms, une organisation internationale de défense des droits qui encourage le débat politique et public sur les questions relatives aux Roms.

En plus de soutenir les acteurs non gouvernementaux luttant contre la discrimination, la Commission a soutenu la poursuite du développement d'Equinet, le

réseau européen des organismes d'égalité. Ce réseau facilite la coopération et l'échange d'informations entre ses membres, qui sont maintenant au nombre de 33 organismes issus de 28 pays européens. Pour en savoir plus: <http://www.equineteurope.org>.

1.2.3. Formation des praticiens de la justice

Quand elle est mise au banc d'essai, l'efficacité des directives européennes sur l'égalité dépend, dans une certaine mesure, des juristes praticiens qui se chargent des affaires en question. Depuis 2003, à l'initiative de la Commission européenne, l'Académie de droit européen (ERA) ⁽⁶⁾ — installée à Trèves, en Allemagne — organise des séminaires de formation à l'intention de ces acteurs clés. En 2009, l'ERA a organisé trois séminaires pour les juges et les procureurs (11 et 12 mai, 25 et 26 mai, et 16 et 17 novembre), deux séminaires pour les juristes praticiens (27 et 28 avril, et 30 novembre et 1^{er} décembre) et un séminaire pour les professeurs et les assistants de droit à l'université (5 et 6 octobre). Certains sujets essentiels ont particulièrement retenu l'attention, comme les concepts de discrimination directe ou indirecte et de harcèlement, le partage de la charge de la preuve et la question des recours et des sanctions.

1.3. L'accent sur les Roms

La communauté rom constitue la première minorité ethnique de l'Union européenne. Les groupes qui la composent, désignés par le terme générique «Roms», sont très fréquemment victimes de discrimination et d'exclusion sociale.

Selon une enquête Eurobaromètre menée en 2006, 77 % des Européens pensent qu'être Rom est un

désavantage dans la société. Réunis en sommet en décembre 2007, les chefs d'État ou de gouvernement de l'UE ont redonné un élan politique permettant d'agir pour remédier à cette situation. En juin 2008, un rapport de la Commission a fourni une vue d'ensemble des politiques et des instruments mis en place en faveur des Roms, et, en septembre 2008, le tout premier sommet européen sur les Roms a eu pour effet de placer la situation défavorisée des Roms en haut de l'agenda de l'UE. Dans ce contexte, 2009 a de toute évidence été une année critique pour maintenir cet élan et commencer à apporter de réels changements à la situation des Roms dans la société.

1.3.1. Étude EU-MIDIS de l'Agence des droits fondamentaux

Le 22 avril 2009, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), établie à Vienne, a publié les résultats d'une «enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination» (EU-MIDIS) ⁽⁷⁾. Un rapport «Données en bref» présente en particulier les résultats clés sur les Roms obtenus dans 7 États membres. À la suite d'études antérieures de la FRA sur les questions de logement et de soins de santé pour les Roms, cette étude s'est concentrée sur les expériences des Roms en matière de discrimination et de victimisation criminelle au quotidien.

Cette étude révèle une image bien sombre de la situation. La moitié des répondants roms ont déclaré avoir été victimes de discrimination au moins une fois au cours des douze derniers mois; en moyenne, un Rom sur cinq interrogés a été victime d'un crime contre la personne à caractère racial au moins une fois au cours des douze derniers mois. Selon le pays, de 66 à 92 % des Roms n'ont pas signalé à une autorité compétente leur expérience de discrimination la



Deuxième réunion de la plate-forme Rom, Bruxelles

⁽⁶⁾ <http://www.era.int/anti-discrimination>.

⁽⁷⁾ http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis/eumidis_roma_en.htm.

plus récente, et de 65 à 100 % des répondants roms ont déclaré manquer de confiance dans les services qui appliquent la loi et les structures judiciaires.

1.3.2. La plate-forme européenne pour l'inclusion des Roms

L'une des conséquences directes du premier sommet européen sur les Roms en 2008 a consisté à suivre la recommandation de créer une «plate-forme européenne pour l'inclusion des Roms». Cette plate-forme vise à faciliter l'échange de bonnes pratiques et d'expériences entre les États membres, à fournir un soutien analytique et à stimuler la coopération entre toutes les parties concernées par les questions en rapport avec les Roms, notamment les organisations qui les représentent.

Première réunion: les 10 principes de base pour l'inclusion des Roms

La première réunion de la plate-forme européenne pour l'inclusion des Roms s'est déroulée à Prague le 24 avril 2009, dans le cadre de la présidence tchèque du Conseil de l'UE. Cette réunion a permis d'étudier comment mettre en œuvre avec succès les politiques d'inclusion des Roms et les aligner sur les politiques générales en matière d'éducation, d'emploi, d'inclusion sociale, de santé publique et d'infrastructures.

Avec ces objectifs à l'esprit, un ensemble de 10 principes de base communs pour l'inclusion effective des Roms a été défini. Les ministres de l'emploi et des affaires sociales des États membres ont annexé ces principes aux conclusions de leur réunion du 8 juin 2009, où une attention particulière avait été attachée à l'inclusion des Roms.

Les 10 «principes de base communs» pour l'inclusion des Roms

Ces principes visent à guider les institutions et les États membres de l'UE ainsi que les pays candidats et les candidats potentiels lors de la conception et de la mise en œuvre de nouveaux projets ou politiques.

Les 10 principes de base communs pour l'inclusion des Roms sont:

1. des politiques constructives, pragmatiques et non discriminatoires;
2. un ciblage spécifique mais pas exclusif sur les Roms;
3. une approche interculturelle;
4. un objectif final de pleine inclusion des Roms dans la société ordinaire;
5. une attention à la question des femmes;

6. un transfert des politiques fondées sur les faits;
7. un recours aux instruments communautaires;
8. l'implication des collectivités régionales et locales;
9. la participation de la société civile;
10. la participation active des Roms.

Deuxième réunion sur l'éducation

La deuxième réunion de la plate-forme, à Bruxelles le 28 septembre 2009, a été centrée sur la question de l'éducation des Roms. L'enseignement est fondamental pour toutes les autres situations sociales, comme l'a fait remarquer le commissaire Vladimír Špidla, qui a souligné la nécessité d'adopter une approche globale en déclarant: «L'absence d'un bon enseignement peut mener à un cercle vicieux de chômage, de pauvreté, de logement précaire et de mauvaise santé.»

La réunion a attiré l'attention des participants sur plusieurs problèmes persistants, dont la ségrégation constante des élèves roms dans l'enseignement. Plusieurs facteurs sous-jacents ont été identifiés dans le système éducatif, notamment le manque de ressources. Ces facteurs ont été considérés en conjonction avec les préjugés sociaux et le contexte socio-économique des élèves roms afin d'examiner des thèmes tels que la malnutrition et la santé, le chômage des parents et la présence ou l'absence d'un libre accès à l'éducation. La réunion a aussi permis de mettre en lumière des bonnes pratiques et des modèles possibles en provenance d'États membres et d'autorités locales. Le représentant de la présidence suédoise du Conseil de l'UE a conclu en soulignant le caractère inacceptable de la représentation excessivement élevée des Roms dans l'enseignement spécial.

Pour en savoir plus

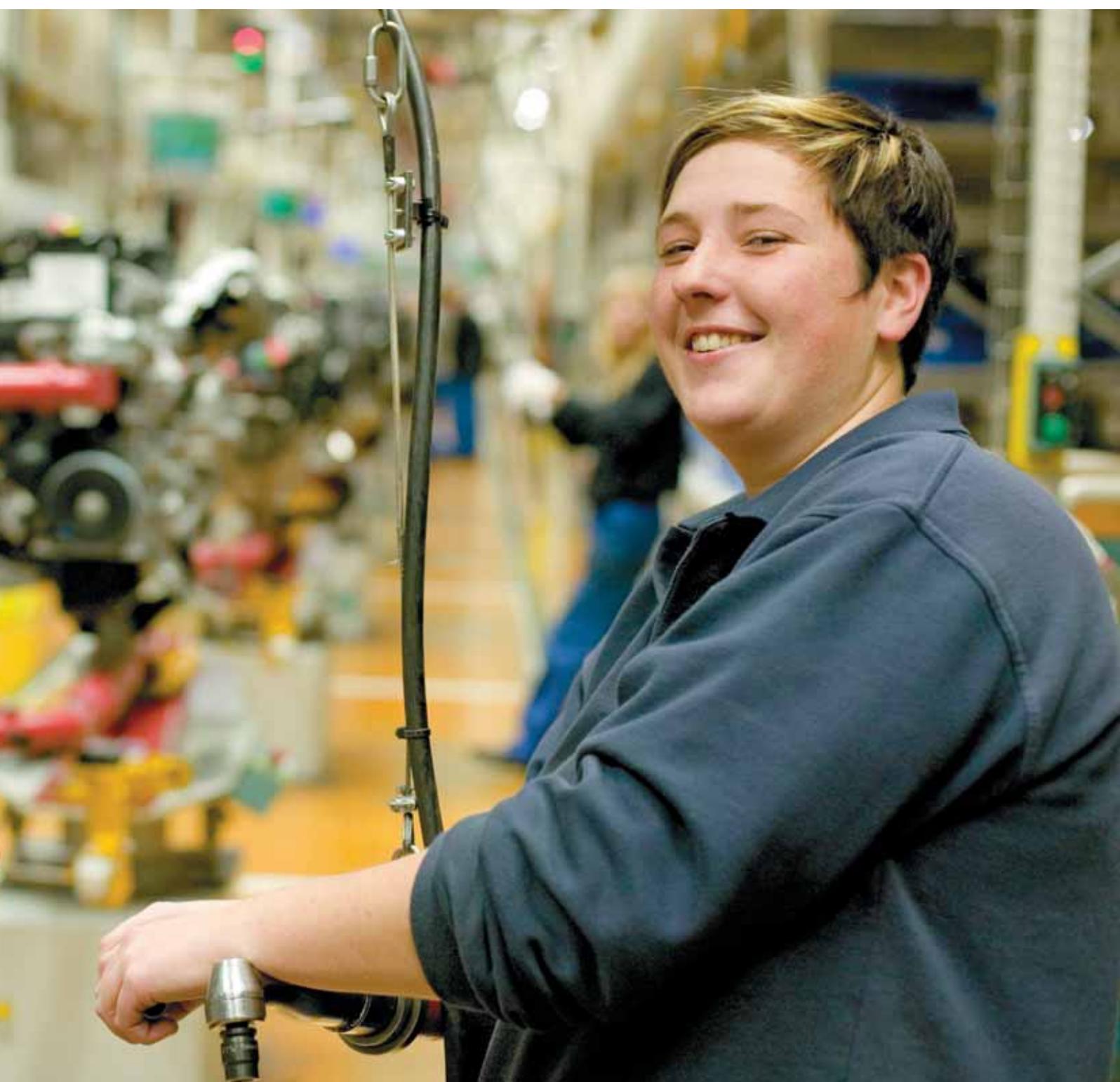
En 2009, la Commission a publié un dépliant intitulé *L'Union européenne et les Roms*, destiné aux personnes qui travaillent sur les questions relatives aux Roms. Ce document renseigne sur les instruments législatifs, financiers et politiques mis en place par l'UE pour soutenir les Roms ⁽⁸⁾. Dans le même but, un portail internet de l'UE a été créé sur les Roms ⁽⁹⁾.



⁽⁸⁾ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3977&langId=fr>

⁽⁹⁾ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=518&langId=fr>

Partie II: Communiquer sur l'égalité



2.1. Les actions de sensibilisation

2.1.1. La campagne «Pour la diversité — Contre les discriminations»

Lancée pour la première fois en 2003, la campagne «Pour la diversité — Contre les discriminations» fait connaître au public les questions de diversité et d'égalité par le biais d'une multitude d'actions et avec le soutien de centaines d'organisations. À travers les 27 États membres de l'UE, elle cherche à accroître la sensibilisation à la discrimination et à la législation mise en place pour la combattre, mais aussi à promouvoir l'importance et les avantages de la diversité. Cette campagne de la Commission européenne est financée au titre de PROGRESS, le programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale.

Le concours de journalisme

Les journalistes sont idéalement placés pour contribuer à mieux faire comprendre les avantages de la diversité et de la lutte contre la discrimination. En 2009, la sixième édition du concours de journalisme a été organisée en partenariat avec l'Association des journalistes européens, European Youth Press et le Centre européen du journalisme. Une catégorie spéciale a été réservée aux articles analysant le lien qui existe entre discrimination et pauvreté, à la lumière de l'Année européenne 2010 de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Pour en savoir plus:

<http://journalistaward.stop-discrimination.info/>



Les gagnants européens du concours 2009



Les Journées de la diversité

En 2009, la campagne «Pour la diversité — Contre les discriminations» a lancé pour la première fois une série de Journées de la diversité, dont les premières se sont déroulées à Chypre (3 octobre), au Portugal (du 15 au 18 octobre), en Suède (du 26 au 31 octobre) et au Luxembourg (7 novembre). Les Journées de la diversité ont proposé au public des événements servant à mettre en avant les questions d'égalité et de diversité, à apporter des informations sur la législation antidiscrimination et la façon dont elle protège les Européens, et à encourager les citoyens à remettre en question leurs attitudes et préjugés. L'événement proposé à Luxembourg, par exemple, a organisé des activités divertissantes

La Journée de la diversité au Portugal...



... et au Luxembourg

pour les enfants, présenté le point de vue des victimes de discrimination et donné toute latitude aux organisations non gouvernementales luttant contre les discriminations de présenter leur travail.

2.1.2. Soutien aux projets nationaux de sensibilisation

La sensibilisation n'est pas qu'une question de sensibilité et de compréhension à l'égard des questions d'égalité. Pour les personnes qui luttent contre la discrimination dans leur vie professionnelle, elle consiste aussi à connaître et à faire connaître les outils législatifs et non législatifs qui permettent une meilleure approche du problème. Les besoins varient à travers l'UE, une donnée dont celle-ci était consciente lorsqu'elle a soutenu, pour la première fois, des activités nationales de sensibilisation en 2004 par le biais du programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination. Depuis lors, on a vu s'accroître le nombre de pays participants et les activités se diversifier.

En 2009, la Commission a pris en charge jusqu'à 80 % des coûts de 33 projets issus des 27 États membres de l'UE et des pays candidats, apportant une contribution totale de 5,8 millions d'euros. Ces projets recouvraient une palette variée d'activités: en Grèce, à Chypre et en Slovaquie, des messages télévisés ont permis de communiquer directement avec le grand public, tandis qu'en Bulgarie, une série d'ateliers destinés aux employeurs, aux syndicats, à la police, aux médias et aux éducateurs ont abouti à l'élaboration de boîtes à outils. D'autres projets ont adopté une approche fortement ciblée. Au Danemark, par exemple, on s'est focalisé sur le marché du travail pour développer davantage MIA, un «prix de la diversité pour le leadership» cofinancé par l'UE. Les ONG ont été prioritaires en Lituanie, où un forum de coopération a été mis sur pied à leur intention. Quant à la Finlande, elle a cherché à hisser au niveau supérieur son action de lutte contre la discrimination en investissant dans des formations à l'intégration de l'égalité ainsi que dans des études sur l'action positive et la discrimination multiple.

2.2. Comprendre les questions de discrimination, de diversité et d'égalité

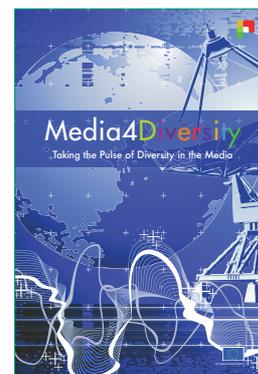
2.2.1. Premiers pas du réseau d'experts socio-économiques

Financé par le biais du programme PROGRESS, le réseau d'experts socio-économiques dans le domaine de la non-discrimination (SEN) fournit à la Commission une expertise et des conseils indépendants ainsi que des informations régulières sur la discrimination fondée sur l'âge, un handicap, la race ou l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions ou sur des motifs multiples. Créé en 2009, le SEN a fourni deux séries de rapports nationaux analysant la situation nationale et les évolutions politiques dans chaque État membre.

À la suite de l'examen des conclusions des ateliers réalisés au niveau national, un rapport de synthèse comparatif ⁽¹⁰⁾ a été publié. Ce document est centré sur les grandes tendances en Europe et les possibilités d'action qui s'offrent à l'UE. Certains membres du réseau ont également participé au séminaire de Helsinki afin d'échanger des bonnes pratiques en matière d'intégration de la non-discrimination dans les politiques (page 14).

2.2.2. Étude: Media4Diversity

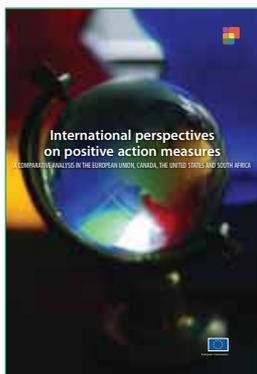
Les médias peuvent jouer un rôle d'amplification et de multiplication quand il s'agit de représenter la diversité et de présenter les questions d'égalité. Ce rôle va de pair avec une certaine part de responsabilité, car le journalisme négatif peut propager ou amplifier les attitudes discriminatoires. En revanche, le journalisme de qualité, comme celui que récompense depuis quelques années le prix du journalisme «Pour la diversité — Contre les discriminations» (page 20), peut contribuer à mettre en cause et à dévoiler la discrimination ou à projeter une image positive de la diversité dans la société.



Le travail initial du projet Media4Diversity a été réalisé lors d'un séminaire tenu à Prague les 5 et 6 février 2009. Publié le 23 juin 2009, le rapport *Media4Diversity* qui en a résulté a présenté une analyse détaillée de 30 études de cas originales et innovantes, puisées dans des quotidiens, à la télévision et à la radio.

⁽¹⁰⁾ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=831&langId=en>.

Cette publication a également formulé des suggestions sur la façon de développer la diversité dans les médias européens et d'offrir des réponses à un public de plus en plus diversifié. L'étude a montré comment les organisations médiatiques pouvaient suivre une approche globale, plutôt que sélective, pour traiter des différentes formes et des différents motifs de discrimination. Les avantages qu'il y a à déterminer des objectifs clairs et réalistes ont aussi été mis en évidence. Le site internet Media4Diversity ⁽¹⁾ offre une plate-forme pour poursuivre le débat autour des questions soulevées.



2.2.3. Étude: perspectives internationales sur les mesures d'action positive

L'action positive prévue par les directives européennes sur l'égalité désigne en général des mesures proportionnées visant à instaurer une égalité complète et véritable dans la pratique pour les membres des groupes défavorisés.

Une nouvelle étude intitulée *Perspectives internationales sur les mesures d'action positive* propose une analyse comparative de la situation au Canada, dans l'Union européenne, en Afrique du Sud et aux États-Unis. Publiée le 13 mai 2009, cette étude a été financée au titre du programme PROGRESS.

Les conclusions de l'étude relatives à l'Union européenne ont montré que l'action positive était soutenue tant qu'elle était utilisée de façon appropriée. Des éléments probants semblent indiquer que le sexe et l'origine ethnique étaient les deux motifs pour lesquels les mesures d'action positive ont été le plus souvent employées et jugées efficaces.

En examinant les diverses situations internationales, l'étude a observé cette grande différence: l'UE utilise une approche que l'on peut caractériser comme autorisant l'action positive, alors qu'au Canada, en Afrique du Sud et aux États-Unis, on utilise davantage la législation pour obliger les organisations à adopter des mesures d'action positive.

L'étude a réussi à mettre en lumière l'action positive, mais a constaté la présence de lacunes dans le suivi des pratiques d'action positive. Ses auteurs estiment que des améliorations dans ce domaine pourraient apporter des preuves plus concrètes des résultats engrangés. Ils pensent également que d'autres travaux de recherche s'imposent dans ce domaine politique en pleine évolution.

⁽¹⁾ <http://www.media4diversity.eu/fr>.

2.3. Le cas commercial en faveur de la diversité

La nécessité de mieux associer le monde des entreprises aux questions d'égalité a été identifiée lors de l'édition 2009 du sommet de l'égalité ainsi que par l'évaluation externe de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. La promotion des avantages commerciaux de la diversité figurait parmi les principaux outils envisagés pour ce processus.

2.3.1. La diversité au travail — Guide à l'intention des PME

Les petites et moyennes entreprises, définies comme les entreprises occupant moins de 250 travailleurs, représentent 99 % du total des entreprises et 75 % du total des travailleurs en Europe. Publiée en novembre 2009, la brochure *La diversité au travail — Guide à l'intention des PME* explique que la politique d'égalité consiste à élargir l'horizon des entreprises et non à limiter leur liberté de décision. Malgré certaines idées reçues, les petites entreprises ont intérêt à favoriser la diversité pour les mêmes raisons que les grandes entreprises. Cette évolution devient d'ailleurs plus une question de nécessité qu'un choix. Dans un climat compétitif, les entreprises doivent évoluer afin de survivre et de prospérer. La démographie de l'Europe change; ses entreprises doivent elles aussi changer.



«La main-d'œuvre disponible et les demandes des clients vont connaître un profond changement» (brochure *La diversité au travail*).

En mesurant leurs pratiques actuelles au moyen d'une check-list incluse dans la brochure *La diversité au travail*, les entreprises peuvent déterminer elles-mêmes si, par exemple, leur procédure de recrutement repose principalement sur les compétences exigées pour l'emploi ou sur des éléments moins fiables tels que l'intuition. Naturellement, les témoignages les plus convaincants sont ceux venant des entreprises elles-mêmes. La brochure se fait l'écho des conclusions d'entreprises qui ont pris conscience des avantages commerciaux de la mise en œuvre d'une stratégie de diversité.



2.3.2. Les chartes de la diversité

Au fur et à mesure que les entreprises prennent conscience des avantages des stratégies de diversité, des «chartes de la diversité» apparaissent. Ces chartes permettent de prendre un engagement formel de mise en œuvre de l'égalité des chances et de la diversité, de faire une déclaration d'intention relative à la politique d'égalité des entreprises, mais, pour ces dernières, elles sont également un puissant outil de communication vis-à-vis des travailleurs et des clients. À ce jour, des chartes de la diversité ont déjà été mises en place dans la Région bruxelloise (Belgique), en Allemagne, en Espagne, en France et en Italie.

La Commission européenne encourage les employeurs à intégrer la gestion de la diversité au cœur de leurs activités. Une étude menée en 2008 auprès des entreprises ⁽¹²⁾ et publiée par la Commission en avril 2009 a révélé les expériences et les perceptions des entreprises par rapport aux chartes de la diversité. À la suite de cette étude, la Commission élabore un nouveau projet, dont la mise en œuvre est prévue pour 2010. Il est prévu de créer un prix européen de la charte de la diversité, une plateforme d'échange entre les programmes de charte et un système d'étalonnage à développer en coopération avec les entreprises.

⁽¹²⁾ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=fr&eventId=125>.

2.4. L'héritage de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous

L'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous a marqué un jalon dans l'engagement consistant à faire des questions d'égalité des chances une priorité absolue de l'agenda de l'UE. Une évaluation externe de l'Année, suivie d'une communication de la Commission européenne, a analysé les activités et l'héritage de l'Année européenne, qui avait été célébrée dans les 27 États membres de l'UE ainsi qu'en Islande, au Liechtenstein et en Norvège. Cette évaluation a été publiée en ligne.

2.4.1. L'évaluation externe: un point de vue de l'extérieur

L'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous poursuivait ces deux grands objectifs: promouvoir la connaissance par le public de ses droits en matière d'égalité et lancer un débat majeur sur les avantages de la diversité dans les sociétés européennes. L'évaluation indépendante de l'Année ⁽¹³⁾ a mesuré le degré de réalisation de ces objectifs à travers 10 études de cas menées dans 10 pays et des rapports thématiques centrés sur la façon dont l'Année a traité les motifs de discrimination que sont l'âge,

⁽¹³⁾ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=423&newsId=483&furtherNews=yes>.

la race ou l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, ainsi que l'intégration de la dimension de genre.

Ces rapports ont fourni une vue d'ensemble et une analyse de la très grande diversité d'activités menées dans le cadre de l'Année. À petite ou à grande échelle, ces activités ont touché tous les groupes cibles possibles. Selon le rapport d'évaluation, l'une des clés du succès de l'Année a été la nature décentralisée de l'organisation. Les stratégies ont ainsi pu être adaptées aux besoins spécifiques des pays, grâce au savoir-faire combiné des autorités publiques, de la société civile et d'autres parties prenantes à l'échelon national. Pas moins de 25 des 30 organismes nationaux de mise en œuvre participant estimaient que les stratégies nationales n'auraient pas été élaborées sans l'Année.

Tenant compte de la nécessité de traiter tous les motifs de discrimination couverts par les directives européennes sur l'égalité, plusieurs pays et parties prenantes ont innové en s'occupant de motifs sensibles. Cette approche a facilité l'analyse plus approfondie de la discrimination multiple. Élément déterminant d'un véritable héritage, le rapport a indiqué que la plupart des actions et des réseaux mis en place seraient poursuivis au-delà de l'Année et que

les organismes nationaux de mise en œuvre pensaient que de nouvelles initiatives en découleraient.

2.4.2. La communication de la Commission européenne

Après cette évaluation, le 19 juin 2009, la Commission a adopté une communication sur l'évaluation globale de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous. Cette communication a évoqué les exigences strictes qui avaient été imposées pour que le budget de 23 millions d'euros (dont 15 millions viennent de l'UE) produise une valeur ajoutée substantielle. Elle a salué en particulier l'engagement politique des États membres, des institutions européennes et de la société civile. Les pays participants ont affecté des ressources considérables et fait preuve d'innovation en coopérant avec différentes parties prenantes pour affronter les défis de la discrimination au niveau national. En plus de se faire l'écho des conclusions de l'évaluation concernant la pérennisation de l'Année et de reconnaître son rôle d'inspiration pour une nouvelle directive antidiscrimination (page 29), la communication a également réaffirmé l'importance de l'égalité des chances dans le contexte de la crise économique et financière apparue en fin d'année 2007.

Partie III: Mettre en œuvre la législation



3.1. Le traité de Lisbonne et la lutte contre la discrimination

L'entrée en vigueur du traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009 a conclu une période de débats intenses sur la réforme de l'Union européenne. Elle scelle le début d'une nouvelle ère marquée d'importants changements dans de nombreux domaines de la prise de décision de l'UE. En pratique, le traité de Lisbonne n'étend pas les compétences antidiscrimination de l'UE à proprement parler, mais, dans son article 10, il prévoit en revanche que, «dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à 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». Antérieurement, l'obligation d'intégration dans les politiques ne s'appliquait qu'à la dimension de genre.

Changement notable, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est devenue juridiquement contraignante en vertu du traité. Les institutions et les agences de l'UE ainsi que les États membres doivent en respecter le contenu au moment de mettre en œuvre le droit communautaire. L'article 20 de la charte prévoit que «toutes les personnes sont égales en droit». D'autres articles renforcent le principe de non-discrimination et font explicitement référence aux droits des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées.

Charte des droits fondamentaux

Article 21

«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.

[...]»

Article 51

«1. Les dispositions de la présente charte s'adressent aux institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. [...]

2. La présente charte n'étend pas le champ d'application du droit de l'Union au-delà des compétences de l'Union, ni ne crée aucune compétence ni aucune tâche nouvelles pour l'Union et ne modifie pas les compétences et tâches définies dans les traités.»

De plus, l'article 19 dispose que l'approbation du Parlement européen est requise quand le Conseil prend les mesures nécessaires en vue de combattre la discrimination. Antérieurement, les députés européens ne devaient qu'être consultés. Cette disposition est conforme à l'esprit du renforcement général du rôle du Parlement européen prévu par le traité de Lisbonne.

3.2. Les procédures d'infraction en 2009

Les procédures d'infraction sont l'outil dont dispose la Commission européenne pour veiller à remédier aux lacunes et aux transpositions incorrectes de la législation de l'UE. La transposition dans le droit national de la directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE) et de la directive sur l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE) était censée être terminée pour le 2 décembre 2003 pour les 15 pays qui étaient déjà membres de l'UE en 2000, et au moment de l'adhésion pour les 12 pays qui ont rejoint l'UE ultérieurement. Certaines extensions des délais ont été accordées pour la législation sur la discrimination fondée sur l'âge et le handicap, mais la transposition des deux directives de l'UE sur l'égalité devait être complètement achevée pour le 1^{er} janvier 2007 dans la totalité des 27 États membres. Bien que la plupart des dispositions juridiques aient bien été introduites dans le droit national, la Commission a dû agir dans le but de combler ou de clarifier les lacunes qui subsistaient.

3.2.1. La directive sur l'égalité raciale

En 2009, la Commission a envoyé un avis motivé à l'Allemagne et aux Pays-Bas concernant leur transposition de la directive sur l'égalité raciale. En revanche, satisfaite des clarifications fournies, des nouvelles législations ou des amendements apportés à des lois existantes, la Commission a clôturé un total de 11 cas d'infraction. En fin d'année 2009, 12 procédures d'infraction à la directive sur l'égalité raciale restaient ouvertes.

3.2.2. La directive sur l'égalité en matière d'emploi

Concernant la directive sur l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE), la Commission a envoyé un avis motivé à l'Allemagne, à l'Italie et au Royaume-Uni, et lancé une procédure contre un autre État membre. Par contre, 7 cas ont été clôturés dans le courant de l'année. En fin d'année 2009, 14 procédures d'infraction à la directive sur l'égalité en matière d'emploi restaient ouvertes.

Comment fonctionnent les procédures d'infraction?

La Commission européenne envoie d'abord une lettre de mise en demeure expliquant pourquoi elle considère que l'État membre concerné a mal transposé la directive dans sa législation nationale. À défaut de réponse de l'État membre dans un délai de deux mois, ou si sa réponse se révèle insatisfaisante, la Commission peut passer à l'étape suivante de la procédure d'infraction et envoyer un avis motivé qui explique les arguments juridiques plus en détail. L'État membre dispose à nouveau de deux mois pour formuler sa réponse. Si la Commission considère toujours que l'État membre a mal transposé la directive, elle peut porter l'affaire devant la Cour de justice au Luxembourg. Celle-ci rend la décision finale quant à savoir si l'État membre a rempli ses obligations.

retraite aux employés de 65 ans ou plus? Telle était, en essence, la question posée par la High Court du Royaume-Uni à la Cour de justice concernant une affaire intentée par une ONG (le Conseil national des personnes âgées — National Council for Ageing) contre le gouvernement du Royaume-Uni.

La Cour de justice a fait observer ⁽¹⁴⁾ que les États membres disposaient d'une large marge d'appréciation en choisissant les moyens susceptibles de réaliser les objectifs de leur politique sociale, mais que cette marge ne saurait avoir pour effet de vider de sa substance la mise en œuvre du principe de non-discrimination en fonction de l'âge. De simples affirmations générales ne justifient pas des dérogations à ce principe. Certaines différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont «objectivement et raisonnablement» justifiées par un objectif légitime, mais les États membres doivent établir la légitimité de l'objectif poursuivi à concurrence d'un seuil probatoire élevé.

Affaire C-388/07, Age Concern England, arrêt du 5 mars 2009

3.3. Exemples de jurisprudence sur l'égalité en 2009

3.3.1. Cour de justice des Communautés européennes (CJCE)

Des affirmations générales ne justifient pas les dérogations aux lois sur la discrimination fondée sur l'âge

Existe-t-il un conflit entre la directive sur l'égalité en matière d'emploi et la législation britannique qui autorise les employeurs à imposer une mise à la

Les jeunes travailleurs ne doivent pas subir de discrimination

La Cour suprême autrichienne a demandé à la Cour de justice si la directive 2000/78/CE était compatible avec une loi autrichienne qui exclut la prise en compte, aux fins d'une augmentation salariale, des périodes d'emploi antérieures si celles-ci ont été accomplies avant l'âge de 18 ans.



⁽¹⁴⁾ <http://curia.europa.eu/>.

La Cour de justice a accepté la légitimité de l'objectif poursuivi, à savoir éviter de désavantager les personnes ayant suivi des études secondaires par rapport à celles ayant suivi une formation professionnelle. À son tour, cette mesure a été prise afin de ne pas rendre plus onéreux, pour le secteur public, l'apprentissage et de favoriser l'insertion des jeunes apprentis sur le marché de l'emploi.

Néanmoins, la Cour de justice a considéré que le critère d'âge fixé n'apparaissait pas approprié à la réalisation de l'objectif légitime consistant à ne pas défavoriser l'enseignement général par rapport à l'enseignement professionnel et à promouvoir l'insertion sur le marché de l'emploi d'une catégorie de travailleurs définis par leur jeune âge. En conséquence, la loi nationale en question n'est pas compatible avec l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE.

Affaire C-88/08, Hütter, arrêt du 18 juin 2009

3.3.2. Exemples de jurisprudence sur l'égalité dans les États membres

Hongrie: la ségrégation d'enfants est parfois commise par omission

La Fondation «Une chance pour les enfants» (Chance for Children Foundation) avait introduit un recours auprès de la Cour suprême hongroise contre une décision du tribunal de seconde instance ⁽¹⁵⁾ selon laquelle certains conseils locaux et écoles n'avaient pas commis de ségrégation à l'encontre des élèves roms ⁽¹⁶⁾.

La Cour suprême a établi que la ségrégation n'exigeait pas un comportement actif. En ne prenant pas de mesures pour remédier au fait que les proportions d'élèves de groupes ethniques présents variaient beaucoup entre les bâtiments des mêmes écoles, les défendeurs se sont effectivement rendus coupables de ségrégation à l'encontre des élèves roms.

La Cour a souligné que ni le manque d'espace dans les bâtiments centraux, ni des traditions anciennes, ni des formes spéciales d'enseignement comme l'enseignement réservé à la minorité gitane ⁽¹⁷⁾ ne justifiaient la ségrégation des élèves roms. La Cour suprême a également ordonné au conseil local de transmettre cet arrêt à l'agence de presse hongroise.

⁽¹⁵⁾ Arrêt de la Haute Cour d'appel de Debrecen, affaire n° Pf.I.20.361/2007.

⁽¹⁶⁾ Voir *Revue du droit européen relatif à la non-discrimination*, n° 6/7, p. 98, n° 4, p. 64, et n° 3, p. 68.

⁽¹⁷⁾ L'«enseignement pour la minorité gitane» est une forme d'enseignement spécial prévoyant des cours supplémentaires sur la culture rom.

La loi chypriote sur les retraites jugée discriminatoire au motif de l'âge

L'organisme chypriote d'égalité a mené une enquête et apporté son soutien concernant des plaintes pour discrimination fondée sur l'âge déposées contre la politique des retraites du département de la fonction publique. Les fonctionnaires de 45 ans ou plus comptant au moins cinq années d'ancienneté pouvaient recevoir une somme forfaitaire en prenant leur préretraite et, par la suite, leur pension ordinaire à partir de 55 ans. Toutefois, les personnes de moins de 45 ans comptant trois années d'ancienneté recevaient une somme forfaitaire moins élevée et perdaient leurs droits à pension.

L'organisme d'égalité a rejeté ⁽¹⁸⁾ la défense du département de la fonction publique qui reposait sur le principe de retenir le personnel scientifique essentiel et sur des dérogations législatives liées aux retraites. Dans sa décision, il a conclu que la mesure en question n'était pas proportionnée et ne poursuivait pas un objectif légitime. Bien que la stratégie européenne pour l'emploi prévoie des mesures pour encourager les citoyens à continuer à travailler, son idée n'est pas de maintenir les travailleurs dans le même emploi. Citant la jurisprudence pertinente de la Cour de justice, l'organisme d'égalité chypriote a déclaré que la mesure en cause n'était pas proportionnée, car elle s'appliquait non seulement au personnel scientifique, mais aussi au personnel non scientifique. De plus, cette mesure ne poursuivait pas un objectif légitime, car les pénuries de personnel scientifique ont depuis lors été résorbées.

L'Allemagne valide les prestations des régimes de retraite professionnelle pour les partenaires de même sexe

Un partenaire enregistré a obtenu gain de cause après avoir demandé certaines prestations relevant d'un régime de retraite professionnelle qui réservait ce droit aux époux. Le Tribunal fédéral du travail ⁽¹⁹⁾ a conclu que les régimes de retraite professionnelle devraient verser les prestations aux partenaires enregistrés à partir du 1^{er} janvier 2005, car, à ce moment, le législateur allemand avait établi des conditions juridiques comparables pour les mariages et les partenariats de vie enregistrés. Le principe de non-discrimination s'applique donc à ce cas. L'arrêt du Tribunal fédéral du travail constitue un exemple important de jurisprudence de la Cour de justice mise en pratique ⁽²⁰⁾.

⁽¹⁸⁾ Décision A.K.I. 63/2008, 4 juin 2009 (<http://www.mjpo.gov.cy/>).

⁽¹⁹⁾ Arrêt du 14 janvier 2009, Az.: 3 AZR 20/07 (<http://www.bundesarbeitsgericht.de>).

⁽²⁰⁾ Cour de justice, affaire C-267/06, Maruko.

3.4. En préparation: une nouvelle directive antidiscrimination

L'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous a constitué un tremplin pour la décision de la Commission de proposer des mesures visant à étendre la protection juridique contre la discrimination. Ce projet a recueilli un soutien écrasant à l'occasion d'une consultation réalisée plus tard au cours de cette année, ce qui a poussé la Commission à décider d'émettre une proposition législative le 2 juillet 2008. Cette proposition étend la lutte contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle au-delà du marché du travail.

En vertu du droit communautaire, la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est déjà interdite en matière d'emploi et de travail, mais aussi de protection sociale, de soins de santé, d'éducation et d'accès aux biens et aux services. La discrimination fondée sur le sexe est également interdite dans ces mêmes domaines, à l'exception de l'éducation.

Une protection juridique étendue

Ce projet de directive va interdire toute discrimination dans le domaine de la protection sociale, incluant la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation et l'accès et la fourniture de biens et de services au public, y compris le logement. Le projet de directive interdit la discrimination directe et indirecte, au même titre que le harcèlement. Il prévoit aussi de nouveaux droits en faveur des personnes handicapées en leur assurant un accès non discriminatoire et des aménagements raisonnables, sauf si ces obligations entraînent une charge disproportionnée.

La proposition présente les mêmes dispositions que les deux autres directives sur l'égalité concernant l'action positive, la défense des droits, le partage de la charge de la preuve, la victimisation et les sanctions. De même, elle mentionne la désignation d'organismes d'égalité afin de promouvoir le principe de l'égalité de traitement, conformément à la directive sur l'égalité raciale. Ces mesures représentent un degré minimal de protection, que les États membres sont libres d'accroître.

Dérogations et domaines non couverts

La directive ne couvre ni les lois nationales relatives au caractère laïque de l'État et des institutions ni le statut des organisations religieuses. Les différences de traitement motivées par la nationalité ne sont pas non plus couvertes.

La proposition de nouvelle directive prévoit une disposition spécifique concernant la discrimination fondée sur l'âge. La possibilité d'appliquer un critère d'âge spécifique à l'accès aux avantages sociaux, à l'éducation et à certains biens ou services n'altère pas le principe selon lequel tout traitement différencié doit être justifié par un objectif légitime, poursuivi avec des moyens appropriés et nécessaires. Aux termes de la nouvelle proposition, les traitements différenciés en fonction de l'âge ou d'un handicap sont autorisés dans le cas de services financiers pour lesquels l'âge ou un handicap sont des facteurs importants dans l'évaluation du risque.



Les étapes suivantes

Le 2 avril 2009, le Parlement européen ⁽²¹⁾ a adopté une résolution législative concernant la proposition de directive. Cette résolution soutient globalement la proposition de la Commission tout en suggérant plusieurs amendements. À la fin de 2009, la proposition de directive était en cours de négociation au Conseil de l'Union européenne ⁽²²⁾.

⁽²¹⁾ <http://www.europarl.europa.eu/>.

⁽²²⁾ <http://www.consilium.europa.eu/>.

Conclusions

La période couverte par ce rapport correspond à un moment de consolidation, mais aussi de nouvelles avancées dans la lutte contre la discrimination. L'un des grands accomplissements de cette période est la coopération renforcée et étendue mise en place entre les divers acteurs. La Commission européenne a joué un rôle important en accordant une place centrale aux acteurs de terrain, notamment les ONG et les syndicats, et en privilégiant la formation d'alliances plus fortes en vue d'atteindre des objectifs communs. On s'est également attaché à répondre au besoin d'établir des liens plus forts avec d'autres secteurs, notamment le monde des médias et celui des entreprises.

Par ailleurs, des progrès constants ont été accomplis pour renforcer le cadre législatif. Pendant l'année 2009, la proposition de la Commission relative à une nouvelle directive a été étudiée et débattue. Si elle est adoptée, cette directive établira de nouvelles normes de protection contre la discrimination qui s'appliqueront au-delà du lieu de travail. Même s'il importe de reconnaître que l'immense majorité des affaires de discrimination ne parvient jamais au niveau d'un tribunal, la législation déjà en place

continue à défendre les principes et les droits liés à l'égalité.

Bien que l'enquête d'opinion Eurobaromètre 2009 ait observé une prise de conscience constante de la problématique de la discrimination parmi les citoyens européens, elle a aussi constaté un manque persistant de connaissance des droits dont ils disposent pour s'en protéger. Tous les acteurs de la lutte contre la discrimination doivent endosser la responsabilité commune de veiller à ce que les citoyens connaissent leurs droits en matière d'égalité et sachent à qui s'adresser en cas d'atteinte à ces droits.

La persistance de la crise économique en 2009 a été la cause de nombreuses préoccupations, notamment parce que les personnes vivant en marge de la société sont souvent les plus affectées par la crise. Dans ce contexte, il est essentiel de maintenir notre engagement non seulement de combattre la discrimination, mais aussi de promouvoir la diversité, qui est un avantage tant pour les entreprises que dans la société en général. C'est ce message positif qui aidera à accélérer la réalisation de cet objectif de longue haleine qu'est l'éradication de la discrimination, ainsi qu'à créer une Union européenne où tous les citoyens jouissent de droits égaux en pratique.



Annexe — Publications

Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination

En 2009, les membres du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination, qui représentent tous les États membres de l'UE, ont à nouveau produit des actualisations et analyses juridiques ⁽²³⁾. Outre sa revue semestrielle du droit européen relatif à la non-discrimination, le Réseau a dressé des rapports thématiques sur la migration et le handicap.

Liens entre migration et discrimination

La protection contre la discrimination est vitale pour les migrants qui recherchent une intégration harmonieuse. Publié en allemand, en anglais et en français ce rapport examine les liens entre la nationalité et la protection contre la discrimination au regard du droit des États membres, de l'UE et du droit international. Aux termes de la directive sur l'égalité raciale, l'interdiction de toute discrimination raciale s'applique aussi aux ressortissants des pays tiers. Toutefois, cette interdiction ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions régissant l'entrée et la résidence des ressortissants de pays tiers et leur accès à l'emploi et au travail. Le rapport situe cette question dans le contexte général du droit communautaire. Il conclut que les États membres devraient prendre en compte la nécessité d'éviter les différences de traitement entre les ressortissants nationaux et les ressortissants étrangers, y compris les résidents qui sont ressortissants d'un pays tiers, sauf en présence d'objectifs légitimes et de moyens justifiables pour les atteindre.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4676&langId=fr>

Handicap et droit européen contre la discrimination

En réexaminant le sens et le champ d'application de termes tels que «handicap» et «aménagement raisonnable», ce rapport analyse la législation contre la discrimination fondée sur un handicap dans le domaine de l'emploi et au-delà. Il comprend un chapitre consacré aux stratégies de lutte contre la discrimination fondée sur un handicap hors du contexte de l'emploi. Ce chapitre est d'actualité car une proposition en cours d'étude vise à étendre au-delà du lieu de travail la protection accordée à l'échelon de l'UE.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4393&langId=fr>

Les rapports suivants sur le handicap et la discrimination ont également été publiés:

- Second Disability High Level Group Report on Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities
- Évaluation à mi-parcours du plan d'action européen 2003-2010 en faveur des personnes handicapées
- Étude sur la situation des femmes handicapées à la lumière de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées
- Garantir l'accessibilité et la non-discrimination aux personnes handicapées — Guide d'information sur l'utilisation du Fonds de cohésion et des Fonds structurels européens.

⁽²³⁾ <http://www.non-discrimination.net/>.

Commission européenne

Promouvoir l'égalité: activités de lutte contre la discrimination menées en 2009

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2010 — 31 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-16269-5

doi:10.2767/99985

Le rapport *Promouvoir l'égalité: activités de lutte contre la discrimination menées en 2009* présente les activités réalisées par la Commission européenne en 2009 afin de combattre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi et du travail. Ce rapport débute par un bref aperçu des attitudes des Européens vis-à-vis de l'égalité, puis analyse l'évolution récente des politiques et des partenariats dans ce domaine. Il examine également les activités menées pour sensibiliser le grand public et mieux faire comprendre les questions de discrimination et d'égalité, y compris la promotion des avantages commerciaux de la diversité. Des exemples de mise en œuvre de la législation sur l'égalité sont fournis, ainsi que les détails de la nouvelle proposition de directive antidiscrimination.

Cette publication est disponible en version imprimée en allemand, en anglais et en français, et en format électronique dans toutes les autres langues officielles de l'Union européenne.

Comment vous procurer les publications de l'Union européenne?

Publications gratuites:

- sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- auprès des représentations ou des délégations de l'Union européenne.
Vous pouvez obtenir leurs coordonnées en consultant le site <http://ec.europa.eu> ou par télécopieur au numéro +352 2929-42758.

Publications payantes:

- sur le site de l'EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abonnements facturés (par exemple séries annuelles du *Journal officiel de l'Union européenne*, recueils de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne):

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne (http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm).

2010
Année européenne
de lutte contre
la pauvreté
et l'exclusion sociale

www.2010againstopoverty.eu

Les **publications** de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger ou vous abonner gratuitement:
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Vous pouvez également vous abonner gratuitement au bulletin d'information
électronique *L'Europe sociale* de la Commission européenne:
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



www.facebook.com/socialeurope



Office des publications

ISBN 978-92-79-16269-5



9 789279 162695