

**Bruxelles, le 18 mars 2019
(OR. en)**

6337/19

**COHOM 20
CFSP/PESC 119
CONUN 13
DEVGEN 25
FREMP 19**

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine: Secrétariat général du Conseil

en date du: 18 mars 2019

Destinataire: délégations

N° doc. préc.: 6118/19

Objet: Orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme relatives
à la non-discrimination dans l'action extérieure

Les délégations trouveront en annexe les orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme relatives à la non-discrimination dans l'action extérieure, adoptées par le Conseil lors de sa 3681^e session tenue le 18 mars 2019.

**Orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme relatives à la non-discrimination
dans l'action extérieure**

Table des matières

1. Qu'est-ce que la discrimination?	5
1.1 Concepts de la non-discrimination	8
2. Comment lutter contre la discrimination - la prévention et l'interdiction de la discrimination	12
3. Orientations opérationnelles	18
3.1 Lutter contre la discrimination par la coopération bilatérale et le dialogue	20
3.2 Remédier à la discrimination au moyen de la coopération au développement et de l'aide humanitaire de l'UE	25
3.3 Lutter contre la discrimination au moyen de la coopération multilatérale	29
3.4 Remédier à la discrimination en soutenant les activités de la société civile	31
4. Suivi et réexamen des orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme relatives à la non-discrimination	33
ANNEXE I: Instruments internationaux en matière de droits de l'homme, instruments internationaux (de l'OIT) en matière de travail et instruments de droit humanitaire revêtant une importance particulière en vue de l'élimination de la discrimination	34
ANNEXE II: Où trouver davantage d'informations: les sites web de l'UE, de ses institutions et agences, et d'organisations internationales et régionales	36

Introduction

L'interdiction de toute discrimination est l'un des principes les plus importants du droit international sur les droits de l'homme. Depuis l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme en 1948 à Paris, ce principe a été encore souligné dans les instruments relatifs aux droits de l'homme qui ont été élaborés et intégrés dans les législations nationales de la plupart des pays de par le monde. L'interdiction de toute discrimination est un principe essentiel des traités fondateurs de l'Union européenne¹, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne² et de la convention européenne des droits de l'homme.

Malgré la clarté du droit international sur les droits de l'homme quant à l'interdiction de toute discrimination, des millions de personnes sont toujours victimes de ce phénomène qui les empêche de jouir pleinement de leurs droits fondamentaux et de réaliser tout leur potentiel en tant que membres actifs et égaux de la société. La discrimination peut causer des tensions sociales, de la violence, des conflits et des déplacements forcés. Outre ses coûts humains extrêmement élevés, la discrimination engendre des coûts économiques énormes en termes de pauvreté et de perte d'opportunités, non seulement pour les victimes et leurs familles mais pour des sociétés entières. Étant donné que l'interdiction de toute discrimination est un principe essentiel sur lequel l'Union européenne (UE) est fondée, cette dernière est fermement déterminée à lutter contre toutes les formes de discrimination en son sein comme dans le monde entier.

¹ Citations extraites du traité sur l'Union européenne (TUE) et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE): a) *article 2, du TUE*: L'Union est fondée sur les **valeurs de respect de la dignité humaine**, de liberté, de démocratie, d'**égalité**, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, **y compris des droits des personnes appartenant à des minorités**. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la **non-discrimination**, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes. b) *article 3, paragraphe 3, du TUE*. L'Union établit un marché intérieur. Elle œuvre pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement. Elle promeut le progrès scientifique et technique. **Elle combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes**, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant. Elle promeut la cohésion économique, sociale et territoriale, et la solidarité entre les États membres. Elle respecte la richesse de sa diversité culturelle et linguistique, et veille à la sauvegarde et au développement du patrimoine culturel européen. c) *article 10, du TFUE*: 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.

² La charte s'applique à l'ensemble des États membres de l'UE lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union et à toutes les institutions et à tous les organes de l'UE quelles que soient les actions qu'ils mènent.

La lutte contre toutes les formes de discrimination est également définie comme étant une priorité de l'UE dans son cadre stratégique en matière de droits de l'homme et de démocratie adopté en 2012³. Le plan d'action de l'UE (2015-2019) a prévu le développement d'instruments de l'UE en matière de non-discrimination.

Les présentes orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme relatives à la non-discrimination donnent suite au plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie tout en complétant les instruments opérationnels de la Commission européenne pour la coopération au développement dans le contexte de l'"approche de la coopération au développement fondée sur les droits, englobant tous les droits de l'homme" de l'UE.

La lutte contre la discrimination est aussi un objectif transversal. Le système de préférences généralisées (SPG) de l'UE est un exemple à cet égard. Il offre des avantages commerciaux unilatéraux aux pays en développement vulnérables, notamment aux pays les moins développés, qui bénéficient d'un accès presque total au marché de l'UE dans le cadre de l'initiative intitulée "Tout sauf les armes". En vertu du règlement de l'UE sur le SPG, les principes essentiels établis dans les conventions internationales fondamentales relatives aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs doivent être respectés. Ces conventions englobent la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965); la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979); la convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, n° 111 (1958). Pour les pays qui bénéficient du régime spécial d'encouragement en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance (SPG+), cela va encore plus loin: ils doivent ratifier et mettre en œuvre 27 conventions internationales, notamment celles sur les droits de l'homme et les droits des travailleurs, l'environnement et la bonne gouvernance. L'UE surveille la mise en œuvre de ces obligations⁴.

Les orientations de l'UE relatives à la non-discrimination sont destinées à compléter et à renforcer d'autres orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme⁵ et visent à:

- accroître l'efficacité des actions de l'UE dans la lutte contre la discrimination quel qu'en soit le motif;
- améliorer la visibilité et la connaissance des valeurs et des actions de l'UE en matière de lutte contre la discrimination.

³ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/fr/pdf>

⁴ Règlement (UE) n° 978/2012 du Parlement européen et du Conseil relatif à un schéma de préférences généralisées, y compris son annexe VIII sur les principales conventions de l'ONU/OIT relatives aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs.

⁵ Toutes les orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme sont disponibles à l'adresse suivante: https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_fr

Les orientations dans le domaine des droits de l'homme relatives à la non-discrimination fournissent des conseils conceptuels et opérationnels pour la politique de l'UE en matière de droits de l'homme dans l'action extérieure. Elles s'appuient sur les normes et standards européens et internationaux en matière de droits de l'homme concernant l'interdiction de la discrimination et la promotion de la non-discrimination, et elles les explicitent. Elles donnent aux institutions et fonctionnaires de l'UE et de ses États membres, des lignes directrices politiques claires à suivre dans la coopération et les contacts avec les pays tiers, les organisations internationales et les organisations de la société civile.

1. Qu'est-ce que la discrimination?

La discrimination est définie comme étant toute différence de traitement d'une personne ou d'un groupe de personnes fondée sur un motif interdit, qui manque de justification objective et raisonnable⁶. Les motifs interdits sont définis dans le droit international sur les droits de l'homme. Les motifs énumérés dans la liste ci-dessous sont extraits de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH, article 2), de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, de la convention européenne des droits de l'homme et de son protocole 12, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de la convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le droit d'organisation et de négociation collective⁷ ainsi que des quatre conventions de Genève et de leurs deux protocoles additionnels⁸.

⁶ Voir la recommandation de politique générale n° 7 de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance), paragraphe 1, point b).

⁷ L'article 1^{er} de la convention n° 98 de l'OIT dispose que "Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale".

⁸ Convention (I) de Genève pour l'amélioration du sort des blessés et des malades dans les forces armées en campagne (1949), convention (II) de Genève pour l'amélioration du sort des blessés, des malades et des naufragés des forces armées sur mer (1949), convention (III) de Genève relative au traitement des prisonniers de guerre (1949), convention (IV) de Genève relative à la protection des personnes civiles, (1949). Protocole additionnel relatif à la protection des victimes des conflits armés internationaux (Protocole I) et Protocole additionnel relatif à la protection des victimes des conflits armés non internationaux (Protocole II). Ces normes sont au cœur du droit international humanitaire (DIH).

Motifs de discrimination interdits figurant dans les instruments internationaux contraignants en matière de droits de l'homme, dans les normes internationales du travail, dans les instruments du droit international humanitaire et dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Âge

Naissance ou toute autre situation

Couleur

Ascendance

Handicap

Caractéristiques génétiques

Langue

Appartenance à une minorité nationale

Affiliation syndicale

Origines nationales, ethniques ou sociales

Opinions politiques ou toute autre opinion

Fortune (situation économique)

Race

Religion ou convictions

Sexe

Orientation sexuelle

Toute autre situation/tout autre critère analogue

Considérations relatives aux motifs

"Toute autre situation/tout autre critère analogue"

La liste des motifs interdits se termine par les termes "toute autre situation" dans les instruments internationaux en matière de droits de l'homme (ou par "ou tout autre critère analogue" dans les instruments du droit international humanitaire), ce qui indique qu'elle n'est pas exhaustive et met dès lors en évidence le fait que les droits de l'homme s'appliquent à tous les êtres humains/à chaque personne sans distinction aucune⁹.

"Race" Il convient de noter que les présentes orientations utilisent et interprètent le terme "race" conformément aux droits européen et international sur les droits de l'homme, ce qui n'implique dès lors nullement l'acceptation des théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes¹⁰.

"Ascendance" Ce terme est souvent utilisé de manière interchangeable avec "race". Cependant, le terme "ascendance" *ne se réfère pas uniquement à la "race" et a un sens et une application qui complètent les autres motifs pour lesquels toute discrimination est interdite. Le Comité¹¹ affirme également que la discrimination fondée sur "l'ascendance" comprend la discrimination contre les membres des communautés reposant sur des formes de stratification sociale telles que la caste et les systèmes analogues de statut héréditaire.*

⁹ À titre d'exemples de motifs que les termes "toute autre situation" peuvent recouvrir, il y a lieu de renvoyer vers les arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme, qui a établi que la discrimination fondée sur les motifs, notamment, de la séropositivité (Kiyutin c. Russie, requête n° 2700/10), de la naissance illégitime, c'est-à-dire hors mariage (Mazurek c. France, requête n° 34406/97), de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (Identoba et autres c. Géorgie, requête n° 73235/12), de l'état de santé (Novruk et autres c. Russie, requête n° 31039/11) et de la pathologie (G.N. et autres c. Italie, requête n° 43134/05) est interdite en vertu de l'article 14 (Interdiction de discrimination) de la Convention européenne des droits de l'homme.

¹⁰ Considérant 6 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique: "L'Union européenne rejette toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du mot "race" dans cette directive n'implique nullement l'acceptation de telles théories".

¹¹ Voir la recommandation générale n° 29 du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD).

"Handicap" Conformément à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées¹², on entend par "personnes handicapées" des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières¹³ peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

1.1 Concepts de la non-discrimination

Discrimination de jure et de facto

Les textes juridiques et politiques opèrent une distinction entre la discrimination de jure et la discrimination de facto. La discrimination de jure se produit lorsque les lois et politiques existantes sont intrinsèquement discriminatoires ou rendent la discrimination possible, tandis qu'on parle de discrimination de facto lorsqu'une loi ou une politique n'est pas discriminatoire en elle-même, mais que sa mise en œuvre et son application ont un effet discriminatoire¹⁴.

¹² Veuillez noter que l'Union européenne est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

¹³ En ce qui concerne les "diverses barrières", l'accessibilité doit être considérée comme une condition préalable à l'exercice par les personnes handicapées de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. Voir également l'observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination du Comité des droits des personnes handicapées (doc. CRPD/c/GC/6).

¹⁴ Le groupe de travail du Conseil des droits de l'homme sur la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique décrit les deux types de discrimination (ici à l'égard des femmes) de la manière suivante: *La discrimination peut être "de jure" lorsque le texte d'une loi ou d'une politique contient des dispositions discriminatoires ou "de facto" lorsqu'une loi ou une politique n'est pas discriminatoire en elle-même mais que sa mise en œuvre et son application ont un impact négatif sur les femmes. La discrimination de facto peut également résulter de pratiques plus larges, comme des aspects culturels, des traditions et des stéréotypes, qui privent les femmes de la pleine égalité et de la pleine jouissance de leurs droits. Des inégalités historiques et structurelles de longue date, touchant dans de nombreux cas des groupes minoritaires par exemple, peuvent également contribuer à la discrimination de facto.*

Discrimination directe et indirecte

D'après les directives de l'UE relatives à la non-discrimination¹⁵, une "discrimination directe" se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Une "discrimination indirecte" se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires¹⁶. Bien que les exemples ci-dessus concernent des motifs liés à l'origine raciale et ethnique, il convient de préciser que les discriminations directe et indirecte peuvent se produire sur la base de tout motif.

Discrimination structurelle¹⁷

Les notions de discrimination "directe" et "indirecte" sont parfois complétées par les termes "discrimination structurelle", "discrimination institutionnelle" ou "discrimination systémique". Ces termes sont utilisés pour décrire l'exclusion et la discrimination dont font l'objet des groupes entiers de personnes qui partagent les mêmes caractéristiques ou motifs de discrimination. On entend par "discrimination structurelle" les règles et normes, procédures, démarches et comportements habituels des institutions et autres structures de la société qui, consciemment ou inconsciemment, empêchent certains groupes ou individus de bénéficier de l'égalité des droits et de l'égalité des chances et les désavantagent au final par rapport à la majorité de la population¹⁸.

¹⁵ L'exemple utilisé est extrait de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

¹⁶ Voir également l'observation générale n° 20 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels (du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels): Il y a discrimination directe quand un individu est traité moins favorablement qu'une autre personne dans une situation semblable pour une raison liée à un motif interdit. On parle de discrimination indirecte dans le cas de lois, de politiques ou de pratiques qui semblent neutres a priori mais qui ont un effet discriminatoire disproportionné sur l'exercice des droits eu égard à des motifs de discrimination interdits.

¹⁷ Veuillez noter qu'il n'existe pas de définition arrêtée en droit international ou de l'UE des notions de "discrimination structurelle" et de "discrimination par association et discrimination fondée sur des suppositions".

¹⁸ Recommandation de politique générale n° 2 révisée (paragraphe 20) de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)
<http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>

Discrimination par association et discrimination fondée sur des suppositions¹⁹

On parle de discrimination par association lorsque la victime subit une discrimination parce qu'elle est associée à une ou plusieurs autres personnes qui constituent l'objet principal du préjugé de l'auteur. La discrimination par association peut se fonder sur de nombreux motifs différents, notamment le handicap, et est conceptuellement liée aux "motifs par association". Un concept étroitement lié à la discrimination par association est celui de discrimination fondée sur des suppositions. Dans ce cas, la victime subit une discrimination parce qu'elle est supposée constituer l'objet du préjugé de l'auteur ou faire partie du groupe ciblé.

Profilage discriminatoire

Bien qu'il n'existe pas de définition arrêtée de cette notion en droit international ou de l'UE, le "profilage discriminatoire" est décrit comme le fait de soupçonner ou de cibler une personne, dans le contexte de la sécurité et du maintien de l'ordre par exemple, sur la base de stéréotypes associés aux motifs de discrimination interdits plutôt que sur la base d'un soupçon portant sur une personne en particulier²⁰.

Ces dernières années, une attention croissante a été accordée à la prévention du profilage ethnique ou racial discriminatoire dans le domaine de la sécurité et du maintien de l'ordre ainsi que dans le secteur des frontières et de l'immigration. En tant qu'agents de l'État, les agents de sécurité et les agents des forces de l'ordre ont l'obligation stricte d'accomplir leur mission dans le plein respect des droits de l'homme et des lois interdisant la discrimination.

¹⁹ Voir la note de bas de page n° 17.

²⁰ L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) a élaboré un guide intitulé "Pour des pratiques de police plus efficaces – Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire" <https://fra.europa.eu/fr/publication/2013/pour-des-pratiques-de-police-plus-efficaces-guide-pour-comprendre-et-prevenir-le> L'interdiction de la discrimination ne signifie pas que les caractéristiques personnelles ne puissent être utilisées en tant que facteurs légitimes en vue du profilage dans le contexte d'enquêtes pénales ou de vérifications aux frontières (voir la section 2.4 du guide de la FRA). Toutefois, il faut que des motifs raisonnables de suspicion existent, fondés sur d'autres informations que les motifs protégés.

Discrimination multiple

Il est possible que des personnes fassent l'objet de discrimination pour plusieurs motifs. La directive en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi²¹ et la directive susmentionnée sur l'égalité raciale²² font spécifiquement référence aux discriminations multiples. Parmi les instruments des Nations unies en matière de droits de l'homme, la convention relative aux droits des personnes handicapées est le seul instrument qui mentionne la discrimination multiple:

Préoccupés par les difficultés que rencontrent les personnes handicapées, qui sont exposées à des formes multiples ou aggravées de discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale, ethnique, autochtone ou sociale, la fortune, la naissance, l'âge ou toute autre situation²³.

La discrimination multiple est liée au concept de "discriminations croisées" qui désigne une situation dans laquelle plusieurs motifs interagissent en même temps d'une telle manière qu'ils deviennent inséparables et leur combinaison engendre un nouveau motif de discrimination.

Complémentarité entre non-discrimination et égalité

Les principes de non-discrimination et d'égalité sont souvent décrits comme étant complémentaires et ils sont ancrés dans l'article 1er de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui dispose que tous les êtres humains naissent libres et **égaux** en dignité et en droits, et dans son article 2 en vertu duquel chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans cette déclaration, sans distinction aucune. Les directives européennes susmentionnées sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et sur l'égalité raciale visent spécifiquement à "établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur (motifs énumérés dans ces directives), en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'**égalité** de traitement".

²¹ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

²² Voir le considérant 14 de la directive.

²³ Convention relative aux droits des personnes handicapées, préambule, paragraphe P.

2. Comment lutter contre la discrimination - la prévention et l'interdiction de la discrimination

Dans tout pays, l'État doit prendre des mesures pour prévenir et éliminer efficacement toute forme de discrimination. Ces mesures sont bien décrites dans la législation relative aux droits de l'homme ainsi que dans les recommandations de politique générale des organes de suivi des traités.

Cette section décrit les principales caractéristiques des mesures de lutte contre la discrimination.

Politiques générales de non-discrimination

Dans le cadre de la promotion et de la défense des principes de non-discrimination, le droit international en matière de droits de l'homme fait obligation aux États de prendre toutes les mesures appropriées pour éradiquer la discrimination, y compris dans les domaines socio-économique et culturel, entre autres. Il peut s'agir de mesures politiques, législatives et administratives, qui peuvent être plus spécifiques et s'inscrire par exemple dans le cadre de l'établissement de programmes de formation et d'éducation aux droits de l'homme et de programmes de sensibilisation, y compris la promotion de la compréhension mutuelle, de la tolérance et de la paix. De nombreux États élaborent des plans d'action nationaux. En ce qui concerne la lutte contre le racisme et la xénophobie, la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui a eu lieu en 2001, a également recommandé l'élaboration de plans d'action. Le Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme a rédigé un guide pratique pour l'élaboration des plans d'action nationaux de lutte contre la discrimination raciale²⁴. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), qui est une instance de monitoring du Conseil de l'Europe a, de son côté, publié des recommandations de politique générale sous la forme de lignes directrices pour l'élaboration de politiques de non-discrimination²⁵. Au sein de l'Union européenne, les stratégies nationales d'intégration des Roms, dont de nombreux États membres de l'UE se sont dotés, sont également des exemples de plans d'action nationaux.

Dans le **domaine de l'emploi et de la profession**, plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), dont deux sont répertoriées comme conventions fondamentales de l'OIT, prévoient l'élaboration de politiques nationales.

²⁴ <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03.pdf>

²⁵ Voir par exemple https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp.

La première est la convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération. Cette convention dispose que les États membres l'ayant ratifiée encouragent et assurent l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. La deuxième est la convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, qui est de portée plus générale et fait obligation aux États l'ayant ratifiée de formuler et d'appliquer des politiques nationales visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière. Par ailleurs, la déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail²⁶, adoptée en 1998, engage les pays membres de l'OIT à respecter, promouvoir et réaliser ces principes et droits fondamentaux, y compris l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les deux conventions fondamentales. L'OIT a par ailleurs adopté en 2017 une résolution concernant les principes et droits fondamentaux au travail²⁷ dans laquelle il est fait état de l'engagement renouvelé et d'actions concrètes dans ce domaine, y compris l'élaboration de politiques de non-discrimination.

Dispositions de droit interdisant la discrimination

De nombreux États membres ont adopté des dispositions législatives qui interdisent expressément la discrimination, en conformité avec le droit international sur les droits de l'homme. Dans de nombreux pays, l'interdiction de la discrimination et l'égalité de tous les individus sont intégrées dans la constitution nationale, et complétées par des législations nationales plus détaillées, décrivant entre autres les motifs de discrimination. Des structures, institutions et mécanismes judiciaires et administratifs sont en place pour prévenir la discrimination et en faire respecter l'interdiction. Les attitudes et préjugés discriminatoires se manifestent souvent par l'incitation publique à la haine et à la violence à l'égard d'un individu ou d'un groupe défini par certaines caractéristiques, incitation qui peut prendre la forme de discours de haine à caractère raciste ou xénophobe et d'actes violents (infractions inspirées par la haine). Par conséquent, il est important que l'interdiction de la discrimination soit complétée par l'interdiction, en droit, de l'incitation publique à la haine et à la violence, ainsi que les incitations à toute infraction inspirée par la haine, dans le respect absolu de la liberté d'expression²⁸.

²⁶ <http://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>

²⁷ Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_561741.pdf

²⁸ La législation de l'UE en matière d'incitation à la haine et à la violence en est une bonne illustration: Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.

Recours effectif

Les législations devront au minimum comporter des moyens suffisants de protection contre la discrimination et la persécution, parmi lesquels l'accès à une justice rendue par des instances judiciaires ou d'autres instances administratives compétentes, susceptibles de garantir à la victime des moyens de recours effectif, y compris la réparation pour tout préjudice ou dommage subi. Pour garantir un recours effectif, il est important que les personnes qui commettent des infractions qualifiées de discrimination aient à répondre de leurs actes et que les sanctions judiciaires pour infraction aux dispositions législatives anti-discrimination soient effectives, proportionnées et dissuasives²⁹.

Aménagements raisonnables

Dans la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (2007), on entend par "aménagement raisonnable" les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. Cette convention dispose que les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés. La fourniture d'aménagements raisonnables peut également être pertinente en rapport avec d'autres motifs de discrimination, tels que la discrimination fondée sur la religion ou les convictions. La directive du Conseil UE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail contient elle aussi des dispositions relatives à des aménagements raisonnables³⁰.

Conception universelle

La Convention des Nations unies relatives aux droits des personnes handicapées définit aussi la "conception universelle" comme étant la conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être utilisés par tous, dans toute la mesure possible, sans nécessiter ni adaptation ni conception spéciale. La "conception universelle" n'exclut pas les appareils et accessoires fonctionnels pour des catégories particulières de personnes handicapées là où ils sont nécessaires.

²⁹ La directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil en est un bon exemple.

³⁰ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Mesures spéciales et action positive

Ainsi que l'exige le droit international sur les droits de l'homme, les constitutions et législations de certains pays contiennent des dispositions spécifiques sur la suppression des inégalités et des mesures pour promouvoir l'égalité, souvent appelées mesures spéciales ou action positive. Ainsi, l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) prévoit des mesures spéciales: *"l'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints."* De même, la convention relative aux droits des personnes handicapées prévoit des "mesures spécifiques" nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées³¹.

De nombreux pays appliquent des systèmes de quota pour promouvoir une meilleure égalité, en soutenant des personnes appartenant à des groupes qui sont ou ont été confrontés à des discriminations tenaces, afin qu'elles puissent avoir les mêmes opportunités que les autres, par exemple au niveau de l'accès à l'éducation ou à l'emploi. Dans certains pays, des quotas sont également fixés pour assurer la participation de représentants de groupes minoritaires dans les instances représentatives politiques telles que les parlements nationaux.

³¹ Un autre exemple nous est fourni par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, dont l'article 1^{er}, paragraphe 4, dit ceci: *"Les mesures spéciales prises à seule fin d'assurer comme il convient le progrès de certains groupes raciaux ou ethniques ou d'individus ayant besoin de la protection qui peut être nécessaire pour leur garantir la jouissance et l'exercice des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans des conditions d'égalité ne sont pas considérées comme des mesures de discrimination raciale, à condition toutefois qu'elles n'aient pas pour effet le maintien de droits distincts pour des groupes raciaux différents et qu'elles ne soient pas maintenues en vigueur une fois atteints les objectifs auxquels elles répondaient"*.

Suivi et évaluation

Pour que des mesures anti-discrimination soient efficaces, il faut mettre en place un suivi constant de la situation en matière de discrimination, afin que toute détérioration de la situation, et à l'inverse, toute amélioration, puisse être correctement évaluée. Des évaluations précises de la situation en matière de discrimination permettent de prendre des actions et des mesures basées sur des preuves, afin soit de rectifier les tendances négatives soit de renforcer encore les évolutions positives. En outre, les rapports et données de suivi et d'évaluation constituent des éléments essentiels des rapports nationaux que les États³² ont l'obligation de soumettre aux organes de suivi des traités dans le cadre des conventions relatives aux droits de l'homme, à l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme et aux organes de surveillance de l'OIT. Pour ce qui concerne l'UE, l'article 13 de la directive "race et origine ethnique" dispose que les organismes nationaux chargés de promouvoir l'égalité de traitement (organismes de promotion de l'égalité), dont tous les États membres doivent se doter, ont entre autres pour compétence de "conduire des études indépendantes concernant les discriminations" aux fins d'analyser les problèmes et d'étudier les solutions possibles³³. Dans certains pays, le suivi est du ressort de certaines agences gouvernementales. Dans certains pays, ces agences sont assistées par des bureaux nationaux de statistiques dans la conduite des enquêtes et la collecte des données³⁴. Au sein de l'UE, les États membres de l'UE bénéficient aussi des services de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), en matière de collecte de données dans toute l'UE, de suivi et de recherche dans le domaine de la discrimination. Des statistiques par genre et catégories d'âges sont également disponibles sur le site d'Eurostat³⁵, ainsi que des données sur le handicap³⁶.

³² L'UE aussi, en vertu de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

³³ Article 13 et considérant 24 de la directive "race et origine ethnique"

³⁴ Dans le cadre de la collecte de données, il est obligatoire de suivre une approche fondée sur les droits de l'homme. Le HCDC a rédigé à cette fin une note d'orientation en faveur d'une approche des données fondée sur les droits de l'homme, pour la collecte et la ventilation des données.

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>

La Commission européenne a publié un Manuel européen sur les données relatives à l'égalité, afin de promouvoir l'égalité et de contribuer à la lutte contre la discrimination dans l'UE, en analysant quel type de données doit être recueilli en rapport avec l'égalité et la discrimination et pourquoi il convient de recueillir de telles données, tout en préservant l'anonymat et la vie privée des personnes. Par ailleurs, le sous-groupe sur les données relatives à l'égalité, qui relève du groupe de haut niveau de l'UE sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité, a publié, en juillet 2018, des orientations pour améliorer la collecte et l'utilisation des données relatives à l'égalité.

³⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>

³⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics

Institutions nationales de défense des droits de l'homme et organismes de promotion de l'égalité

Il arrive aussi que l'évaluation et le suivi soient des responsabilités incombant à des organismes spécifiques de lutte contre la discrimination, tels que les organismes nationaux de promotion de l'égalité (comme il en existe dans les États membres de l'UE³⁷ et dans les États membres du Conseil de l'Europe³⁸). Ailleurs, ces responsabilités reviennent à des institutions nationales de défense des droits de l'homme, comme les commissions nationales compétentes en matière de droits de l'homme ou les institutions de médiation.

En vertu du droit de l'UE, des organismes pour l'égalité de traitement – qui doivent être créés en vertu de la directive "race et origine ethnique" et également en vertu de la directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes³⁹ - doivent pouvoir fournir une aide juridique indépendante aux victimes de discrimination; conduire des études indépendantes concernant les discriminations; publier des rapports indépendants et émettre des recommandations sur toutes les questions liées à des discriminations. Afin de veiller à ce que les organismes pour l'égalité de traitement fonctionnent de façon effective et indépendante, il est recommandé aux États membres de tenir compte de la recommandation de la Commission relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement, adoptée le 22 juin 2018 (C (2018) 3850 final)⁴⁰. Cette recommandation s'adresse en particulier aux États et comporte de nombreuses normes concernant le mandat des organismes pour l'égalité de traitement, leur indépendance, les ressources, l'accès et l'accessibilité, ainsi que leur capacité de coordination et de coopération aux niveaux national et international.

Au niveau du Conseil de l'Europe, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) a adopté, le 7 décembre 2017, une recommandation de politique générale n° 2 révisée, sur les organismes de promotion de l'égalité chargés de lutter contre le racisme et l'intolérance au niveau national, pour aider les États à renforcer l'efficacité, le fonctionnement et l'indépendance de ces organismes⁴¹.

³⁷ La législation de l'UE en matière d'égalité de traitement fait obligation aux États membres de mettre en place un organisme chargé de promouvoir l'égalité de traitement. Les États membres ont mis en œuvre la directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (2000/43/CE) et la directive relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes (2010/41/UE), que ce soit en désignant une institution existante ou en en créant une nouvelle pour exercer les compétences attribuées par la nouvelle législation.

³⁸ Pour en savoir plus sur le Conseil de l'Europe, voir l'annexe II.

³⁹ Directive 2004/113/CE, directive 2006/54/CE (refonte) et directive 2010/41/UE.

⁴⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32018H0951>

⁴¹ La recommandation initiale n°2 avait été adoptée le 13 juin 1997. Vous pouvez la consulter en suivant le lien <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>

Les principes de Paris adoptés par l'Assemblée générale des Nations unies en 1993⁴² constituent les principes régissant les compétences et les attributions des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Selon les principes de Paris, la lutte contre toutes les formes de discrimination, notamment la discrimination raciale, en sensibilisant l'opinion publique notamment par l'information et l'enseignement, relève de la responsabilité des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Ces institutions peuvent également examiner les dispositions législatives et administratives et formuler des recommandations pour l'adoption de nouvelles lois ou de modifications des lois existantes en vue de s'assurer que ces textes soient respectueux des principes fondamentaux des droits de l'homme.

Conformément aux principes de Paris, les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme peuvent aussi établir des mécanismes de traitement des plaintes.

Ces mécanismes leur permettent de recevoir et d'examiner des plaintes et requêtes émanant de particuliers ou de la société civile, d'analyser la question, d'étudier le dossier et de recommander des solutions possibles, y compris par la conciliation, et de fournir une aide concrète aux victimes dans la recherche de voies de recours et l'accès à ces dernières.

3. Orientations opérationnelles

Outils, instruments et actions de l'UE pour lutter contre la discrimination dans la politique de l'UE en matière de droits de l'homme dans le contexte de l'action extérieure

Dans le contexte de la politique étrangère et de sécurité commune et dans le cadre de ses politiques en matière de droits de l'homme, l'UE utilisera tous les outils dont elle dispose, y compris en renforçant les synergies entre la mise en œuvre de ses lignes directrices en matière de droits de l'homme, pour assurer et promouvoir le respect de l'interdiction de toute discrimination.

⁴² Résolution A/RES/48/134 de l'Assemblée générale des Nations unies

Bien que l'ensemble des lignes directrices de l'UE dans le domaine des droits de l'homme contiennent des instructions applicables à la lutte contre la discrimination, les lignes directrices suivantes sont particulièrement pertinentes:

Orientations de l'UE concernant les défenseurs des droits de l'homme (2008)

Lignes directrices de l'UE sur les violences contre les femmes et la lutte contre toutes les formes de discrimination à leur encontre (2008)

Orientations de l'UE sur les enfants face aux conflits armés (2008)

Lignes directrices visant à promouvoir et garantir le respect de tous les droits fondamentaux des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées (LGBTI) (2013)

Orientations de l'UE relatives à la promotion et à la protection de la liberté de religion ou de conviction (2013)

Orientations de l'UE pour la promotion et la protection des droits de l'enfant (2017)

Par ailleurs, le plan d'action sur l'égalité des sexes 2016-2020 de l'UE (Plan d'action II)⁴³ prévoit des lignes directrices opérationnelles dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'émancipation des femmes et des filles et l'éradication de toutes les formes de violence à caractère sexiste⁴⁴.

⁴³ Conclusions du Conseil du 26 octobre 2015 relatives au plan d'action sur l'égalité des sexes 2016-2020 (doc. 13201/15)-GAP II dans le contexte des relations extérieures: les objectifs consistent à veiller à ce que les engagements de l'UE en matière d'égalité des sexes se traduisent par des résultats concrets, à renforcer l'obligation de rendre des comptes en définissant les résultats escomptés, à assurer le suivi systématique des ressources et à améliorer la qualité des partenariats, de la coordination et du dialogue à tous les niveaux. Une des trois priorités thématiques du plan d'action sur l'égalité des sexes est l'intégrité physique et psychologique; la lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles, dans la sphère tant publique que privée, en est un des principaux domaines d'action. L'engagement stratégique de l'UE en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2016-2019 est aussi important pour les actions et indicateurs pour l'égalité des sexes; <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

⁴⁴ Toutes les orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme sont disponibles à l'adresse suivante: https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_fr. Outre celles figurant sur la page en question, il existe aussi des orientations concernant (entre autres): la liberté d'expression en ligne et hors ligne, la peine capitale, les dialogues relatifs aux droits de l'homme avec les pays tiers, les droits de l'homme et le droit international humanitaire, et la torture ou autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

L'initiative "Good Human Rights Stories"

Mettre en évidence et louer les progrès réalisés dans certains pays dans la lutte contre la discrimination peut s'avérer extrêmement efficace. L'initiative "Good Human Rights Stories" (belles histoires en matière de droits de l'homme) constitue à cet égard un instrument important pour présenter les bons résultats obtenus en matière de non-discrimination et favoriser les échanges à ce sujet. En marge de la 73^e Assemblée générale des Nations unies qui s'est tenue en 2018, l'UE, avec les ministres et représentants de treize pays, a lancé une initiative mondiale visant à promouvoir les belles histoires en matière de droits de l'homme (initiative "Good Human Rights Stories"). L'initiative "Good Human Rights Stories" vise à promouvoir un nouveau discours positif sur les droits de l'homme dans le monde, discours fondé sur la célébration de l'adhésion individuelle et transrégionale à l'universalité et à l'indivisibilité des droits de l'homme. Les participants s'engagent à défendre et à améliorer les droits de l'homme au niveau national et international grâce à la bonne gouvernance, à un État de droit fort et indépendant et à des institutions démocratiques, ainsi qu'en collaborant étroitement avec la société civile. Les participants se sont engagés à poursuivre leur travail sur la base d'une coopération thématique, notamment au sein du Conseil des droits de l'homme.

3.1 Lutter contre la discrimination par la coopération bilatérale et le dialogue

Évaluation, analyse et rapports concernant la discrimination

L'UE poursuivra ses évaluations, analyses et rapports concernant la situation en matière de discrimination dans ses pays partenaires, pour tous les aspects auxquels s'applique l'interdiction de discrimination, afin de veiller au respect des principes de non-discrimination et d'assurer le suivi de l'évolution positive et, à l'inverse, la détection des cas où la situation laisse à désirer. La description et l'analyse des mesures juridiques et politiques prises pour lutter contre la discrimination permet de dresser un tableau exhaustif de la situation dans ce domaine. En outre, les procédures judiciaires et les décisions rendues dans les affaires de discrimination fournissent des indications importantes quant à la progression et la régression en matière de non-discrimination.

L'évaluation et l'analyse de la situation en matière de non-discrimination devraient être basées sur les informations mises à disposition par les autorités nationales et locales, y compris les bureaux de statistiques nationaux; les institutions nationales de défense des droits de l'homme, y compris les organismes de l'égalité de traitement et les bureaux des médiateurs; la société civile (à la fois au niveau du pays et à l'échelle internationale); le monde universitaire; ainsi que les rapports d'information et de suivi fournis par les titulaires de mandats sur le plan international, tels que les mécanismes des procédures spéciales des Nations unies, les organes de suivi des traités des Nations unies, l'examen périodique universel (EPU) du Conseil des droits de l'homme des Nations unies, et les instances de monitoring du Conseil de l'Europe, ainsi que les instances de contrôle de l'application des normes de l'OIT. Les rapports des examens nationaux volontaires (ENV) sur les progrès réalisés au niveau national et à un échelon inférieur, par rapport aux ODD, qui sont soumis au Forum politique de haut niveau pour le développement durable (HLPF), constituent eux aussi des sources d'information précieuses. Les rapports de suivi semestriels de la Commission européenne dans le cadre du système de préférences généralisées+ (SPG+) de l'UE fournissent également des informations importantes sur les pays bénéficiaires du système. De plus, les rapports de suivi constituent une bonne base pour le dialogue politique car ils permettent de disposer d'arguments pour, le cas échéant, faire pression concernant les questions en jeu (étant donné que le maintien des préférences commerciales est important pour les pays qui relèvent du SPG+).

L'évaluation et l'analyse de la situation en matière de non-discrimination devraient être présentées dans les prochaines stratégies en matière de droits de l'homme (HRDCS) de l'UE⁴⁵ au chapitre consacré à la non-discrimination et l'exclusion ainsi que dans les sections correspondantes qui abordent les motifs spécifiques de discrimination et/ou les groupes victimes de discrimination. Des synthèses de la situation en matière de non-discrimination devraient par ailleurs figurer en tant que thème prioritaire dans l'introduction générale des HRDCS. Le cas échéant, les rapports annuels sur la mise en œuvre, dans le cadre tant des HRDCS en cours que des prochaines, devraient comprendre des mises à jour sur l'état de la situation en matière de non-discrimination.

⁴⁵ Les actuelles HRDCS couvrent la période 2016-2020.

Rapports établis par les chefs de mission de l'UE

Les mises à jour pertinentes ou urgentes concernant la situation en matière de non-discrimination peuvent également être communiquées au moyen de rapports établis par les chefs de mission de l'UE. Au besoin, ces rapports peuvent comprendre des plans ou des recommandations de mesures que l'UE devrait prendre pour remédier tant à des cas individuels et emblématiques de violations du droit à la non-discrimination pour des motifs interdits qu'à la discrimination structurelle. Les mesures proposées *peuvent consister* à mener des démarches confidentielles auprès des autorités compétentes et porter sur les affaires inscrites au point de l'ordre du jour relatif à la non-discrimination dans le cadre des dialogues politiques, notamment en matière de droits de l'homme, ainsi que sur les mesures prévues ou prises afin de remédier aux violations ou de les combattre, y compris au moyen de manifestations publiques. En outre, les chefs de mission sont encouragés à formuler des suggestions pour l'initiative "Good Human Rights Stories". Une autre mesure à prendre peut consister à proposer et faire des déclarations publiques, délivrées soit au niveau local après approbation par les chefs de mission, soit par un porte-parole au niveau du siège.

Démarches et déclarations publiques

Les démarches confidentielles et les déclarations publiques en matière de non-discrimination sont particulièrement utiles dans les cas et situations à haut risque. Toutefois, il peut être tout aussi opportun de réagir à des développements positifs, par exemple lorsque des pays partenaires ratifient d'importants instruments en matière de droits de l'homme ayant une incidence sur la lutte contre la discrimination dans ces pays.

Il convient de noter que, dans le cadre de l'action extérieure de l'UE, le HR/VP délivre, au nom de l'UE, des déclarations sur des cas individuels ainsi qu'à l'occasion des journées internationales consacrées à des groupes particulièrement discriminés ou aux motifs de discrimination interdits.

Les journées ayant fait l'objet de déclarations sont notamment:

le 8 mars, Journée internationale des femmes

le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

le 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie⁴⁶

le 9 août, Journée internationale des peuples autochtones

le 25 novembre, Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Il y a également lieu de préciser que le HR/VP et la Commission européenne⁴⁷ font une déclaration à l'occasion de la Journée mondiale de l'enfance, le 20 novembre.

Cas individuels

Les **orientations de l'UE concernant les défenseurs des droits de l'homme⁴⁸** s'appliquent au soutien fourni par les délégations de l'UE et les ambassades des États membres aux personnes ou groupes qui sont menacés en tant que victimes de discrimination ou que défenseurs des droits de l'homme œuvrant à lutter contre la discrimination, ainsi qu'à la vigilance dont elles font preuve à leur égard. Il importe de souligner que ces orientations disposent que, le cas échéant, les défenseurs des droits de l'homme devraient être consultés sur les actions pouvant être envisagées par l'UE.

Parmi les mesures qui peuvent être prises, ces orientations prévoient également le fait d'assister en tant qu'observateurs aux procès des défenseurs des droits de l'homme, le cas échéant.

En matière de non-discrimination, il est également opportun d'assister à des procès en tant qu'observateurs dans les affaires où il n'existe pas de menace directe, mais où des lois liées à la discrimination ou discriminatoires sont jugées ou attaquées.

⁴⁶ Publication d'une déclaration de l'UE.

⁴⁷ En outre, il convient de noter que les commissaires européens publient chaque année des déclarations à l'occasion, entre autres, de la Journée d'action contre le discours de haine à l'encontre des musulmans, de la Journée internationale des Roms, de la Journée internationale de sensibilisation à l'albinisme et de la Journée internationale des personnes handicapées.

⁴⁸ https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders

Dialogues politiques

La lutte contre toutes les formes de discrimination est l'une des questions prioritaires figurant à l'ordre du jour de tous les dialogues sur les droits de l'homme. Cela est vrai non seulement pour les dialogues sur les droits de l'homme en tant que tels, mais également pour les autres types de dialogues que l'UE mène avec des pays tiers et des organisations régionales. Par exemple, en vertu des préférences commerciales prévues au titre du régime spécial d'encouragement en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance (SPG+), les pays doivent signer un accord contraignant les engageant à maintenir un dialogue avec l'UE sur la mise en œuvre de 27 conventions internationales, dont trois sont explicitement liées à la discrimination (voir les points précédents concernant le SPG+). Le dialogue sur les questions relatives aux droits de l'homme s'inscrit également dans le cadre de différents accords de coopération de l'UE, tels que l'accord de Cotonou. Les mises à jour de la situation en matière de non-discrimination figurant dans les rapports annuels sur la mise en œuvre des stratégies par pays en matière de droits de l'homme et dans les rapports des chefs de mission sont indispensables pour préparer et orienter les dialogues sur les droits de l'homme. Au cours des dialogues, il peut notamment être envisagé:

- d'aborder des cas individuels de violations des droits de l'homme/manquements à la législation et aux principes en matière de non-discrimination;
- d'encourager les pays partenaires à engager des changements afin de mettre fin aux pratiques dommageables ayant, entre autres, des effets discriminatoires à l'égard des femmes et des filles.
- d'encourager les pays partenaires à engager des modifications législatives afin de veiller à la non-discrimination et à l'égalité devant la loi;
- d'encourager les pays partenaires à signer ou à ratifier les instruments internationaux pertinents et à lever toutes les réserves émises sur ces instruments;
- d'encourager les pays partenaires à adresser une invitation permanente aux procédures spéciales des Nations unies en matière de droits de l'homme, ainsi qu'à celles d'autres organisations internationales, à accepter leurs recommandations et à les mettre en œuvre;
- de soutenir les pays partenaires qui sont en faveur de la promotion et de la protection de la non-discrimination, en favorisant une coopération plus étroite au sein des enceintes multilatérales et en promouvant leur action comme un modèle à l'échelle régionale et mondiale, notamment dans le cadre de l'initiative "Good Human Rights Stories";

- d'encourager l'échange d'informations, d'enseignements tirés et de bonnes pratiques avec les pays partenaires.

Lors des préparatifs à l'échange d'informations, il convient que l'UE soit prête et disposée à discuter de la situation en matière de discrimination dans l'UE ainsi que des développements politiques et législatifs au niveau de l'UE.

Les dialogues devraient produire des résultats concrets sous la forme d'engagements politiques pris par les deux parties et, le cas échéant, d'engagements à fournir un soutien financier ou pratique au titre des programmes de coopération pertinents.

Visites à haut niveau de l'UE auprès des missions de l'UE et des États membres dans les pays tiers

Les représentants à haut niveau de l'UE (le président du Conseil, le haut représentant/vice-président, le président et les membres de la Commission européenne, les chefs d'État ou de gouvernement et les ministres, et les représentants spéciaux de l'UE) en visite auprès des missions de l'UE et des États membres dans les pays tiers devraient disposer d'informations solides sur la non-discrimination et être encouragés à aborder ce sujet avec leurs interlocuteurs locaux ainsi qu'à rencontrer des défenseurs des droits de l'homme et des représentants de personnes ou groupes discriminés, notamment en effectuant des visites dans des zones rurales et reculées/isolées.

3.2 Remédier à la discrimination au moyen de la coopération au développement et de l'aide humanitaire de l'UE

Le programme 2030 constitue une plateforme solide pour lutter contre la discrimination et les inégalités dans tout pays. En septembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030. Le programme 2030, avec ses 17 objectifs de développement durable (ODD) subdivisés en 169 cibles et son principe directeur "ne laisser personne de côté", constitue un changement de paradigme en faveur d'un modèle plus équilibré en vue d'un développement durable sur les plans économique, social et environnemental, visant à protéger "la liberté de vivre à l'abri de la peur et du besoin, pour tous et sans discrimination".

Il préconise que les processus de suivi et d'examen des ODD soient fondés sur des faits et données ventilées selon "le revenu, le sexe, l'âge, la race, l'appartenance ethnique, le statut migratoire, le handicap, la situation géographique et d'autres caractéristiques pertinentes dans le contexte national"⁴⁹.

Le Forum politique de haut niveau du programme 2030 évalue les progrès, les réalisations et les défis rencontrés par tous les pays lorsqu'ils mettent en œuvre le programme et poursuivent les ODD. Le Forum se réunit chaque année et réalise un examen thématique dans le cadre duquel un sous-ensemble d'objectifs sont sélectionnés en vue d'un examen approfondi et intégré. Lors de ses sessions, sont également présentés des *examens nationaux volontaires* portant sur le suivi et la mise en œuvre des ODD au niveau national.

Le consensus européen pour le développement adopté en 2017 est la réponse apportée par l'UE au programme 2030 dans le cadre de sa politique de développement. Il établit un cadre stratégique qui orientera l'approche de l'UE et de ses États membres en matière de coopération avec les pays en développement, et souligne l'importance que revêtent des partenariats différenciés et mieux adaptés en fonction des niveaux de développement respectifs des pays partenaires, en vue de réaliser les objectifs de développement durable sans laisser personne de côté. En parallèle de la stratégie globale pour la politique étrangère et de sécurité de l'UE et du plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie, le consensus contribue également à la poursuite des priorités de l'action extérieure de l'UE. De surcroît, un document de réflexion intitulé "Vers une Europe durable d'ici à 2030"⁵⁰ sera publié en vue de l'élaboration de la vision à long terme de l'UE sur le suivi des ODD après 2020.

Le consensus européen pour le développement réaffirme l'engagement de l'UE et de ses États membres à mettre en œuvre une approche de la coopération au développement fondée sur les droits, englobant tous les droits de l'homme. Il renforce ainsi l'engagement de l'UE en faveur d'une approche fondée sur les droits, telle que définie dans le cadre stratégique de l'UE en matière de droits de l'homme et de démocratie de 2012, et d'une intégration systématique des droits de l'homme dans tous les domaines d'action, comme le prévoit la stratégie globale pour la politique étrangère et de sécurité de l'UE. Les présentes orientations relatives à la non-discrimination étant destinées, parallèlement à d'autres orientations de l'UE en matière de droits de l'homme, à compléter et éclairer cette approche, la section ci-dessous sera consacrée à une description brève de celle-ci et de ses principes directeurs.

⁴⁹ (Voir la liste au point 17.18 du document A/RES/70/1).

⁵⁰ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_fr.htm

Qu'est-ce que l'approche fondée sur les droits?⁵¹

L'approche de la coopération au développement de l'UE fondée sur les droits, englobant tous les droits de l'homme, constitue une méthode de travail en vue de la réalisation concrète des droits de l'homme.

Elle intègre les normes, règles et principes du droit international des droits de l'homme dans les plans, politiques et procédures des programmes et projets de développement, et s'applique à tous les secteurs, toutes les modalités et chaque étape du cycle de projet (identification, formulation, mise en œuvre, suivi et évaluation).

Elle suppose que les groupes cibles soient considérés comme des "détenteurs de droits" jouissant de droits légaux et les institutions gouvernementales non comme de simples prestataires de services mais comme des "débiteurs d'obligations", qui sont tenus d'assurer l'exercice des droits de l'homme. Conformément à cette approche, la coopération au développement devrait contribuer à renforcer la capacité des détenteurs de droits à faire valoir leurs droits et des débiteurs d'obligations à respecter leurs obligations.

Les projets de développement peuvent avoir des effets négatifs non voulus sur les droits de l'homme, en désavantageant certains groupes, en interférant avec les droits relatifs à la participation ou au travail, ou en contribuant à des déplacements forcés. Il importe donc d'observer le principe "d'abord, ne pas nuire", de procéder aux analyses requises et de prendre les mesures d'atténuation nécessaires.

La réalisation des droits de l'homme devrait être l'objectif final de toutes les interventions de l'UE en matière de développement. Les programmes et projets doivent comporter une évaluation des capacités des détenteurs de droits et des débiteurs d'obligations et élaborer les stratégies appropriées pour renforcer ces capacités. Le socle de l'approche fondée sur les droits est la reconnaissance du fait que les rapports de pouvoir inégaux et l'exclusion sociale privent les personnes de leurs droits de l'homme et les maintiennent souvent dans la pauvreté. Cette approche met donc fortement l'accent sur les personnes et groupes discriminés, vulnérables, défavorisés et victimes d'exclusion.

⁵¹ Des orientations supplémentaires sur la méthodologie de l'approche fondée sur les droits sont présentées dans la boîte à outils de l'UE, disponible en anglais, espagnol et français à l'adresse suivante: http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en

Sa méthode de travail tient compte du fait qu'il ne suffit pas, en soi, de s'efforcer d'atteindre les résultats désirés en matière de droits de l'homme. La manière dont ces résultats sont obtenus est également importante. Par conséquent, les programmes contrôlent et évaluent tant les résultats que les processus. L'approche de l'UE fondée sur les droits a pour principe de travail essentiel la non-discrimination et l'égalité d'accès⁵², dans le but de veiller à ce que toutes les activités donnent la priorité aux personnes et groupes les plus exclus et vulnérables, et d'éviter de contribuer à des schémas de discrimination préexistants.

Le consensus européen sur l'aide humanitaire

Le consensus européen sur l'aide humanitaire signé par le Conseil, le Parlement européen et la Commission européenne en 2007 vise à améliorer la cohérence, l'efficacité et la qualité de la réponse humanitaire de l'UE. Protéger des vies, prévenir et atténuer la souffrance humaine et contribuer à préserver la dignité humaine face à des catastrophes naturelles ou provoquées par l'homme sont les objectifs fondamentaux de l'action humanitaire consacrés par le consensus. Dans ce document, l'UE réaffirme son attachement aux principes fondamentaux de l'aide humanitaire (neutralité, humanité, indépendance et impartialité) et au respect du droit international humanitaire.

Le principe d'impartialité est lié au principe de non-discrimination en ce que l'aide humanitaire doit être fournie sur la seule base des besoins, sans discrimination entre les populations touchées ou au sein de celles-ci.

⁵² **Les cinq principes de travail de l'approche de l'UE fondée sur les droits: 1. Appliquer tous les droits** (légalité, universalité et indivisibilité des droits de l'homme) – Les droits de l'homme sont universels, inaliénables et indivisibles – tous les droits de l'homme, qu'ils soient économique, politiques, civils, culturels ou sociaux, sont d'égales validité et importance. **2. Participation et accès au processus décisionnel** – La participation est le fondement d'un citoyenneté active. Une participation active, libre et effective est à la fois un moyen et une fin en soi. **3. Non-discrimination et égalité d'accès** – Les activités doivent donner la priorité aux groupes les plus marginalisés et ne pas contribuer à des schémas de discrimination préexistants. **4. Obligation de rendre des comptes et accès à l'État de droit** – Les activités doivent promouvoir des mécanismes de responsabilisation accessibles, transparents et efficaces. **5. Transparence et accès à l'information** – Les programmes et projets de développement doivent être transparents et les informations disponibles dans des formats accessibles, y compris pour les groupes marginalisés.

3.3 Lutter contre la discrimination au moyen de la coopération multilatérale

L'UE devrait poursuivre son engagement actif sur les questions de non-discrimination et son action en faveur de la protection et de la promotion du droit à la non-discrimination dans toutes les enceintes multilatérales compétentes dans lesquelles l'UE et ses États membres agissent. Il convient pour ce faire qu'elle:

- encourage les organisations internationales compétentes à inciter les États à ratifier et respecter les règles et normes internationales applicables;
- aborde les préoccupations en matière de non-discrimination dans des déclarations et dans les questions soulevées au cours des dialogues interactifs;
- soutienne les activités des procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme (CDH) et des organes conventionnels des Nations unies, du commissaire aux droits de l'homme et de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe, ainsi que d'autres mécanismes internationaux et régionaux de protection des droits de l'homme;
- encourage les pays tiers à adresser des invitations aux procédures spéciales en matière de droits de l'homme instituées par des organisations internationales et à accepter et mettre en œuvre leurs recommandations;
- intègre des questions et des recommandations relatives à la non-discrimination dans les interventions qu'elle effectue dans le cadre de la procédure d'EPU au sein du CDH à Genève;
- présente des déclarations de l'UE sur les discussions générales et les cas de pays ayant trait à la discrimination en matière d'emploi ou de profession qui font l'objet de débats au sein de la Conférence internationale du travail et du Conseil d'administration de l'OIT;
- participe activement à la présentation de la politique de l'UE et interagisse avec les parties prenantes concernées dans le cadre des réunions de l'OSCE/BIDDH sur la mise en œuvre des engagements concernant la dimension humaine, et au sein d'autres instances de l'OSCE;
- intègre les questions de non-discrimination dans les processus d'élaboration, par les organisations internationales et régionales, d'instruments et lignes directrices en faveur de la protection des droits de l'homme;

- identifie les États partageant les mêmes valeurs; collabore sur une base interrégionale (par exemple en organisant des manifestations parallèles); échange des bonnes pratiques, notamment dans le cadre de l'initiative "Good Human Rights Stories";
- prête attention aux recommandations adoptées par les organisations internationales et régionales compétentes, et encourage les États à les accepter et à les mettre en œuvre;
- collabore avec les bureaux locaux des organisations internationales (HCDH, autres organes des Nations unies, OIT, Conseil de l'Europe et OSCE, notamment) pour faire avancer la non-discrimination;
- associe les organisations de la société civile, y compris des organisations de travailleurs et d'employeurs et des représentants de personnes et groupes touchés par la discrimination, aux manifestations parallèles qui se déroulent dans des enceintes multilatérales;
- participe activement aux mécanismes et processus des Nations unies consacrés à des sujets généraux ou spécifiques relatifs à la discrimination, telles que la religion ou les convictions, le racisme et la xénophobie, les droits des personnes handicapées, les Roms, la discrimination fondée sur la caste (emploi ou ascendance), les personnes LGBTI, les personnes âgées, les paysans, les populations autochtones et les personnes appartenant à des minorités.

3.4 Remédier à la discrimination en soutenant les activités de la société civile⁵³

Dans ses conclusions de 2017 sur l'engagement de l'UE aux côtés de la société civile dans le domaine des relations extérieures⁵⁴, le Conseil réaffirme **"que le soutien de l'UE aux organisations de la société civile (OSC) devrait occuper une place plus importante dans tous les partenariats, et qu'une relation plus stratégique avec les OSC devrait être intégrée dans tous les instruments et programmes extérieurs, ainsi que dans tous les domaines de coopération, en particulier dans la politique de développement de l'UE, dans la politique européenne de voisinage et dans la politique d'élargissement de l'UE". La coopération avec la société civile est également indispensable à l'approche stratégique de la résilience dans l'action extérieure de l'UE⁵⁵.**

La société civile, notamment les organisations de travailleurs et d'employeurs et les organisations et institutions représentant des personnes et groupes discriminés, jouent un rôle essentiel dans la promotion de la non-discrimination aux niveaux local, national, régional et international. Il importe donc de veiller à accorder une attention aux organisations qui luttent contre la discrimination et/ou représentent des personnes ou groupes touchés par la discrimination dans les feuilles de route pour la société civile élaborées par l'UE comme prévu par les conclusions du Conseil susmentionnées ainsi que par la communication de la Commission de 2012 et les conclusions du Conseil connexes⁵⁶.

⁵³ Le terme "société civile" s'entend au sens le plus large, englobant les organisations, institutions et entités à but non lucratif ne relevant ni du gouvernement ni de l'administration publique et qui sont indépendantes de l'État et agissent dans différents domaines (droits de l'homme, réduction de la pauvreté, urgence, environnement, etc.). Y sont inclus les organisations non gouvernementales, organisations locales, coopératives, syndicats, associations professionnelles, universités, médias et fondations indépendantes, organisations de personnes handicapées, organisations et institutions représentant les populations autochtones, etc.

⁵⁴ Bruxelles, le 19 juin 2017 (OR. en), 10279/17, <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/fr/pdf>.

⁵⁵ Conclusions du Conseil sur une approche stratégique de la résilience dans l'action extérieure de l'UE, Bruxelles, le 13 novembre 2017 (OR. en), 14191/17.

⁵⁶ Les racines de la démocratie et du développement durable: l'engagement de l'Europe avec la société civile dans le domaine des relations extérieures " [COM(2012) 492 final];

Dans le cadre de sa coopération avec la société civile, il convient que l'UE entretienne une conversation sur la lutte contre toutes les formes de discrimination. Il convient de consulter les organisations de la société civile, y compris les organisations de travailleurs et d'employeurs, lorsque des mesures de soutien sont envisagées. Ces mesures pourraient notamment consister à:

- envoyer des messages de soutien politique aux organisations de la société civile qui agissent au niveau national ou international;
- mener fréquemment des actions de sensibilisation dans les zones rurales et géographiquement isolées;
- faciliter l'accès aux informations sur le financement disponible au titre des instruments de financement de l'UE et/ou d'instruments pertinents mis en place par les États membres de l'UE;
- fournir des informations sur la situation au sein de l'UE et sur la législation et les pratiques applicables de l'UE;
- promouvoir la visibilité des organisations locales (par exemple en accueillant des débats et des séminaires, en appuyant des manifestations culturelles, des conférences, des actions de médiatisation, l'utilisation des médias sociaux ou des projets sociaux);
- soutenir/faciliter/permètre la formation et l'éducation aux droits de l'homme à l'intention de la société civile;
- soutenir les efforts déployés par la société civile et les communautés locales afin d'engager des changements dans le but de mettre fin aux pratiques dommageables ayant, entre autres, des effets discriminatoires à l'égard des femmes et des filles;
- encourager et soutenir les dialogues avec les autorités nationales et locales sur la lutte contre la discrimination, et leur sensibilisation à ce sujet;
- encourager et soutenir la participation active aux enceintes et mécanismes multilatéraux en ce qui concerne des sujets généraux ou spécifiques relatifs à la discrimination, tels que la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le racisme ou la xénophobie, les droits fondamentaux des personnes LGBTI, les droits des personnes handicapées, la discrimination à l'égard des Roms, la discrimination fondée sur la caste (emploi et ascendance), les populations autochtones et les personnes appartenant à des minorités;

- encourager les OSC locales et internationales à inclure des informations relatives à la non-discrimination dans leurs rapports parallèles adressés aux mécanismes régionaux de protection des droits de l'homme, aux organes conventionnels des Nations unies, au Conseil des droits de l'homme des Nations unies dans le cadre de l'examen périodique universel, aux mécanismes de contrôle de l'application des normes de l'OIT ainsi qu'au mécanisme d'examen national volontaire mené dans le cadre du Forum politique de haut niveau du programme 2030;
- encourager la participation et la contribution des OSC à l'initiative "Good Human Rights Stories";
- suggérer que, lors de leurs visites, les rapporteurs spéciaux et les coordonnateurs résidents des Nations unies, les missions de contrôle de l'OIT, les représentants spéciaux de l'UE et leurs homologues au sein d'organismes internationaux et régionaux de défense des droits de l'homme rencontrent des OSC locales qui œuvrent dans le domaine de la non-discrimination ou représentent des personnes ou groupes touchés par la discrimination.

4. Suivi et réexamen des orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme relatives à la non-discrimination

Le groupe "Droits de l'homme" du Conseil (COHOM) soutiendra la mise en œuvre des orientations de l'UE dans le domaine des droits de l'homme relatives à la non-discrimination. Le groupe COHOM fera intervenir, au moment opportun, d'autres groupes du Conseil, notamment le groupe "Coopération au développement". Il sera régulièrement procédé à des échanges de vues sur la mise en œuvre et le réexamen des présentes orientations.

ANNEXE I: Instruments internationaux en matière de droits de l'homme, instruments internationaux (de l'OIT) en matière de travail et instruments de droit humanitaire revêtant une importance particulière en vue de l'élimination de la discrimination

L'universalité, l'indivisibilité et l'interdépendance, et l'indissociabilité des droits de l'homme sont consacrées par les instruments, contraignants et non-contraignants, en matière de droits de l'homme. Par conséquent, tous les instruments en matière de droits de l'homme revêtent une importance en vue de l'élimination de la discrimination. Les instruments internationaux énumérés ci-après sont ceux qui interdisent explicitement la discrimination, énoncent les motifs interdits et/ou traitent de motifs spécifiques de discrimination.

Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH, 10 décembre 1948)

Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement (UNESCO, 1960)

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (21 décembre 1965)*

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP, 16 décembre 1966)*

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC, 16 décembre 1966)*

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 18 décembre 1979)*

Convention relative aux droits de l'enfant (CNUDE, 20 novembre 1989)*

Convention relative aux droits des personnes handicapées (13 décembre 2007)

Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (OIT C98, juillet 1949)

Convention sur les travailleurs migrants (révisée) (OIT C97, juillet 1949)

Convention sur l'égalité de rémunération (OIT C100, juin 1951)*

Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (OIT C111, juin 1958)*

Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (OIT C143, juin 1975)

Convention relative aux peuples indigènes et tribaux (OIT C169, juin 1989)

Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (OIT C156, juin 1981)

Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (OIT C159, juin 1983)

Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques (OIT C189, juin 2011)

Convention (I) de Genève pour l'amélioration du sort des blessés et des malades dans les forces armées en campagne (1949)

Convention de Genève (II) sur les blessés, malades et naufragés des forces armées sur mer (1949)

Convention de Genève (III) sur les prisonniers de guerre (1949)

Convention de Genève (IV) sur les personnes civiles (1949),

ainsi que les protocoles additionnels des conventions de Genève susmentionnées: Protocole additionnel relatif à la protection des victimes des conflits armés internationaux (Protocole I) et Protocole additionnel relatif à la protection des victimes des conflits armés non internationaux (Protocole II).

Déclarations relatives aux droits l'homme adoptées par l'Assemblée générale des Nations unies

Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH, 10 décembre 1948)

Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction (ONU, 1981)

Déclaration sur les droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques (ONU, 1992)

Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (ONU, 2007)

Déclaration des Nations unies sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (ONU, 2008)

* Ces conventions des Nations unies ou de l'OIT sont définies comme étant les principales conventions relatives aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs au titre du SPG+ (voir l'annexe VIII du règlement (UE) n° 978/2012 du Parlement européen et du Conseil appliquant un schéma de préférences tarifaires généralisées). La convention relative aux droits des personnes handicapées est classée par le Haut-Commissariat aux droits de l'homme parmi les principales conventions relatives aux droits de l'homme.

ANNEXE II: Où trouver davantage d'informations: les sites web de l'UE, de ses institutions et agences, et d'organisations internationales et régionales

Une mine de connaissances est disponible en ligne, notamment sur les sites web d'organisations de la société civile, en ce qui concerne les instruments internationaux et régionaux en matière de droits de l'homme ainsi que les politiques, les notes d'orientations et les instruments opérationnels dans le domaine de la non-discrimination. Le présent chapitre fournit un aperçu des informations disponibles sur certains sites web d'organisations conventionnelles internationales et régionales.

Union européenne

Les présentes orientations de l'UE relatives à la non-discrimination font référence au TUE et au TFUE, y compris la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi qu'à plusieurs directives de l'UE proscrivant la discrimination. En tant que gardienne des traités, la Commission européenne consacre un site web à la non-discrimination. Les politiques de l'UE en matière de droits de l'homme dans le contexte de l'action extérieure sont présentées sur le site web du Service européen pour l'action extérieure.

Commission européenne:

https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en

La charte: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en

Service européen pour l'action extérieure (SEAE): https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) <https://fra.europa.eu/fr>

Le site web de la FRA présente le texte de la charte des droits fondamentaux et les instruments connexes. Il contient également des informations sur les recherches et les enquêtes réalisées par la FRA sur des sujets spécifiques, notamment des enquêtes sur la situation en matière de discrimination dans l'UE, et en présente les résultats. En outre, le **manuel de droit européen en matière de non-discrimination** (édition 2018), qui présente la jurisprudence européenne en la matière, peut être téléchargé à partir du site web.

Nations unies - Haut-Commissariat aux droits de l'homme

www.ohchr.org

Le site web du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH) héberge un catalogue des instruments des Nations unies en matière de droits de l'homme. Les textes de tous les instruments des Nations unies en matière de droits de l'homme, ainsi que des informations sur leur signature et leur ratification par les États et sur les travaux des organes conventionnels concernés, sont disponibles sur le site web du HCDH: www.ohchr.org. La documentation concernant les travaux des organes conventionnels comprend les rapports nationaux, les rapports parallèles établis par la société civile, les rapports par pays établis par le système des Nations unies ainsi que des rapports et résultats relatifs aux dialogues des organes conventionnels avec les États parties et leurs recommandations générales. Dans le même ordre d'idées, une page web consacrée à l'examen périodique universel mené sous les auspices du Conseil des droits de l'homme met à disposition des informations par pays. Par ailleurs, le site contient un lien vers une introduction thématique à la question de la discrimination⁵⁷, qui présente le contenu normatif et les travaux et instruments du HCDH aux fins de la défense et de la promotion des droits de l'homme.

⁵⁷ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>

Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)

www.unesco.org

Aux termes de son acte constitutif, l'UNESCO se propose de contribuer au maintien de la paix et de la sécurité en resserrant, par l'éducation, la science et la culture, la collaboration entre nations, afin d'assurer le respect universel de la justice, de la loi, des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion, que la charte des Nations unies reconnaît à tous les peuples. Plusieurs des objectifs généraux de l'UNESCO sont soutenus par des conventions. Pour ce qui est de la non-discrimination, la convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement interdit toute distinction, exclusion, limitation ou préférence qui, fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la condition économique ou la naissance, a pour objet ou pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de traitement en matière d'enseignement.

L'UNESCO dispose d'une procédure d'examen des plaintes reçues qui visent des violations alléguées des droits de l'homme dans ses domaines de compétence, à savoir l'éducation, la science et la culture.

Organisation internationale du travail (OIT) www.ilo.org

Le site web de l'OIT (www.ilo.org) héberge un catalogue des conventions et protocoles de l'OIT sur le travail, dont un grand nombre de conventions qui sont directement ou indirectement consacrées à l'interdiction de la discrimination au travail. Il s'agit notamment des conventions dites fondamentales sur le travail, en particulier la convention C111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession et la convention C100 sur l'égalité de rémunération. Il convient également de mentionner la convention C097 sur les travailleurs migrants (révisée), la convention C143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), la convention C156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, la convention C159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, la convention C169 relative aux peuples indigènes et tribaux, et la convention C189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques. L'OIT dispose d'un département des conditions de travail et de l'égalité comprenant un service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED). L'expertise du GED se concentre sur les questions liées à l'égalité de chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes dans le monde du travail, et sur l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'identité autochtone et le handicap. Le service fournit des conseils sur les stratégies et des outils, ainsi qu'une assistance technique aux mandants, notamment à l'égard de la promotion de milieux de travail plus inclusifs, et pour faire en sorte que les politiques, programmes et institutions tiennent compte du genre⁵⁸. En outre, l'OIT publie régulièrement des rapports sur les tendances mondiales actuelles en matière de discrimination au travail et sur le respect des normes internationales du travail relatives à la non-discrimination et à l'égalité⁵⁹.

⁵⁸ Des informations supplémentaires sont disponibles à l'adresse suivante:

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--fr/index.htm>

⁵⁹ Voir, à titre d'exemple, le rapport sur les principes et droits fondamentaux au travail, présenté à la Conférence internationale du travail de 2017 et disponible à l'adresse suivante:

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_550147/lang--fr/index.htm

Instruments régionaux

Conseil de l'Europe (CdE) www.coe.int

Le but de cette organisation régionale est de réaliser une union plus étroite entre ses membres afin de sauvegarder et de promouvoir les idéaux et les principes qui sont leur patrimoine commun et de favoriser leur progrès économique et social. Le CdE a adopté plus de 200 traités dans ses domaines de compétence, notamment la convention européenne des droits de l'homme⁶⁰ (1950), qui énonce et rend juridiquement contraignants les droits consacrés par la déclaration universelle des droits de l'homme. La convention a également institué la Cour européenne des droits de l'homme en tant que juridiction européenne la plus élevée en matière de droits de l'homme. L'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme interdit la discrimination: "La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation".

Le CdE dispose en outre de comités de suivi et de comités d'experts en lien avec des thèmes ou des conventions spécifiques. Dans le contexte de la non-discrimination, il y a lieu de mentionner les organes et textes suivants:

- la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) et ses 16 recommandations de politique générale;
- la convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul) et le groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO);
- la charte sociale européenne;
- la charte européenne des langues régionales ou minoritaires;
- la convention-cadre pour la protection des minorités nationales.

⁶⁰ Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) www.osce.org

L'OSCE applique une approche complète de la sécurité qui englobe les dimensions politico-militaire, économique et environnementale, et humaine. Elle s'occupe ainsi d'un vaste éventail de préoccupations liées à la sécurité, dont les droits de l'homme, les questions relatives aux minorités, notamment aux Roms et aux Sintés, la tolérance et la non-discrimination, et l'égalité des sexes.

Le **Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) de l'OSCE** fournit un soutien, une assistance et une expertise aux États participants et à la société civile afin de promouvoir la démocratie, l'État de droit, les droits de l'homme ainsi que la tolérance et la non-discrimination. Il dispense des programmes de formation à l'intention des pouvoirs publics, des autorités répressives et des organisations non gouvernementales sur la manière de défendre et promouvoir les droits de l'homme et d'exercer un suivi en la matière. Les 57 États participants jouissent du même statut et les décisions sont prises par consensus sur une base contraignante sur le plan politique, mais non sur le plan juridique.

Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) www.achpr.org

La charte africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée par l'Organisation de l'unité africaine (Union africaine) en 1981 consacre le principe de non-discrimination en son article 2: "Toute personne a droit à la jouissance des droits et libertés reconnus et garantis dans la présente Charte sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation".

La charte a également institué la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples. Son mandat est complété par la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, créée en 1998.

Elle a également établi des rapporteurs spéciaux, des groupes de travail et des comités consacrés à des groupes couramment discriminés, qui portent entre autres sur les thèmes suivants:

- droits des personnes âgées et des personnes handicapées;
- droits des femmes;
- protection des droits des personnes vivant avec le VIH, des personnes à risque, vulnérables et affectées par le VIH;
- réfugiés, demandeurs d'asile, migrants et personnes déplacées;
- défenseurs des droits de l'homme;
- populations/communautés autochtones en Afrique.

Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) www.oas.org/fr/cidh

La CIDH est un organe principal et autonome de l'Organisation des États américains (OEA) qui a pour mandat de promouvoir et de protéger les droits de l'homme dans le continent américain. Elle se compose de sept membres indépendants élus à titre personnel. Son siège se trouve à Washington, D.C. Créée par l'OEA en 1959, elle est, avec la Cour interaméricaine des droits de l'homme instituée en 1979, une institution du Système interaméricain de protection des droits de l'homme (SIDH).

Le principe de non-discrimination est consacré par la convention américaine relative aux droits de l'homme: "Les États parties s'engagent à respecter les droits et libertés reconnus dans la présente Convention et à en garantir le libre et plein exercice à toute personne relevant de leur compétence, sans aucune distinction fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la situation économique, la naissance ou toute autre condition sociale".

Les motifs de discrimination ont été enrichis par l'adoption, en 2013, de la convention contre toutes les formes de discrimination et d'intolérance et la convention contre le racisme, la discrimination raciale et les formes connexes d'intolérance.

Cette dernière porte sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, tandis que la première porte sur la discrimination fondée sur la nationalité; l'âge; le sexe; l'orientation sexuelle; l'identité de genre et son expression; la langue; la religion; l'identité culturelle; les opinions politiques ou toute autre opinion; l'origine sociale; la situation socioéconomique; le niveau d'études; le statut de migrant, réfugié, rapatrié, apatride ou personne déplacée; le handicap; les caractéristiques génétiques; l'état de santé mentale ou physique, y compris le fait d'être atteint par une pathologie infectieuse/contagieuse ou une pathologie psychologique invalidante; ou toute autre pathologie.

Le principe de non-discrimination est également énoncé dans d'autres conventions et déclarations en faveur de groupes spécifiques:

- la convention pour la prévention, la répression et l'éradication de la violence à l'égard des femmes
- la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des personnes handicapées
- la convention sur la protection des droits fondamentaux des personnes âgées
- la déclaration américaine sur les droits des peuples autochtones

Autres instruments régionaux

Ligue des États arabes (LEA) www.lasportal.org⁶¹

L'article 3.1, de **la charte arabe des droits de l'homme** adoptée en 2004 se lit comme suit:

"Chaque État partie à la présente Charte s'engage à garantir à tout individu relevant de sa juridiction le droit de jouir des droits et des libertés énoncés dans la présente Charte sans distinction aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la croyance religieuse, l'opinion, la pensée, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou le handicap physique ou mental".

Il y a lieu de noter que la charte arabe des droits de l'homme a été jugée, notamment par l'ancienne Haute-Commissaire aux droits de l'homme, M^{me} Louise Arbour, comme n'étant pas pleinement compatible avec les normes internationales en matière de droits de l'homme, particulièrement eu égard aux droits de l'enfant et des femmes et en ce qu'elle assimile le sionisme au racisme.

⁶¹ Veuillez noter qu'une grande partie du contenu de ce site web est en langue arabe uniquement.

La LEA a institué la **Commission arabe permanente pour les droits de l'homme**. Cette commission, qui ne dispose pas d'un mécanisme de suivi ou de traitement des plaintes, est chargée de:

- définir des règles de coopération entre les États membres en matière de droits de l'homme;
- formuler une position arabe sur les questions relatives aux droits de l'homme aux niveaux régional et international;
- rédiger des traités relatifs aux droits de l'homme à soumettre pour adoption au Conseil des ministres des affaires étrangères de la Ligue arabe;
- examiner les accords ayant trait aux droits de l'homme conclus par les États arabes, en vue de donner un avis sur leur compatibilité avec les principes et normes en matière de droits de l'homme;
- promouvoir la mise en œuvre des traités et recommandations en matière de droits de l'homme;
- formuler des recommandations sur toute question liée aux droits de l'homme adressée à la Commission permanente par le Conseil ou le Secrétariat général de la Ligue arabe, ou par l'un ou l'autre État membre;
- promouvoir la coopération dans le domaine de l'éducation aux droits de l'homme.

ASEAN⁶² www.humanrightsinasean.info

Le principe général n° 2 de la **déclaration des droits de l'homme** de l'ASEAN, adoptée en 2012, se lit comme suit: "Toute personne peut se prévaloir des droits et des libertés proclamés dans la présente déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de sexe, d'âge, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de situation économique, de naissance, de handicap ou de toute autre situation".

La Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'ASEAN est une institution régionale de défense des droits de l'homme, fondée en 2009.

⁶² Association des nations de l'Asie du Sud-Est.

Son mandat consiste à:

- élaborer des stratégies pour promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales;
- élaborer une déclaration des droits de l'homme de l'ASEAN;
- sensibiliser le public aux droits de l'homme grâce à l'éducation, à la recherche et à la diffusion de l'information;
- mener des actions de renforcement des capacités en vue de la mise en œuvre effective des obligations incombant aux États membres de l'ASEAN au titre des traités internationaux sur les droits de l'homme, et des instruments de l'ASEAN en matière de droits de l'homme;
- encourager les États membres de l'ASEAN à ratifier les instruments internationaux en matière de droits de l'homme;
- offrir à l'ASEAN, sur demande, des services de conseil et une assistance technique sur les questions relatives aux droits de l'homme;
- organiser des dialogues et des consultations avec les autres organes de l'ASEAN et des entités associées à l'ASEAN, telles que des organisations de la société civile et d'autres parties prenantes;
- recueillir auprès des États membres de l'ASEAN des informations sur la promotion et la protection des droits de l'homme;
- élaborer des approches et positions communes sur les questions relatives aux droits de l'homme qui présentent un intérêt pour l'ASEAN;
- réaliser des études thématiques sur les droits de l'homme;
- accomplir toute autre tâche qui lui est confiée par la réunion des ministres des affaires étrangères de l'ASEAN.

Aux termes de son mandat, il n'a pas été prévu que la commission serve de mécanisme de suivi ou de traitement des plaintes. Toutefois, au cours des dernières années, s'est établie une pratique lui permettant de recevoir des communications et des plaintes. L'examen des plaintes ayant lieu lors de réunions à huis clos, il n'est pas possible de confirmer qu'une affaire a été examinée. À ce jour, la commission n'a jamais agi publiquement en réponse à une situation ou une plainte ayant trait aux droits de l'homme.