

Protection des minorités et politiques contre les discriminations dans une Europe élargie

2005/2008(INI) - 01/06/2005 - Document annexé à la procédure

FICHE D'IMPACT DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Pour connaître le contexte de cette problématique, se reporter au résumé du document de base de la Commission COM (2005)0224 de la Commission du 1^{er} juin 2005 concernant la stratégie-cadre pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous.

1. OPTIONS POLITIQUES ET IMPACTS : la Commission a examiné les 4 options politiques suivantes :

1.1- Option 1: poursuivre l'action entreprise et ne prendre, au niveau de l'UE, aucune mesure supplémentaire pour combattre les discriminations. la Commission a conclu qu'il ne serait pas opportun d'interrompre l'action que l'UE mène en matière de lutte contre la discrimination pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, d'âge, de handicap ou d'orientation sexuelle. Le principe de non-discrimination est une valeur essentielle de l'UE.

1.2- Option 2: mettre en place des mesures supplémentaires afin de maximiser les effets de l'actuelle législation communautaire sur la non-discrimination : la Commission souligne que l'UE dispose, du point de vue législatif, du cadre le plus élaboré que l'on puisse trouver dans ce domaine dans le monde. Toutefois, elle prend note des observations et réactions communiquées par les experts juridiques et les ONG. Celles-ci montrent bien que d'autres mesures sont encore nécessaires pour que ce cadre juridique soit intégralement et effectivement appliqué. La Commission préconise que des efforts supplémentaires soient déployés pour garantir le bon fonctionnement du cadre législatif actuel. Ces efforts devraient comprendre :

- l'achèvement du processus de transposition dans le droit interne ;
- la création des organismes spécialisés en matière d'égalité dans tous les États membres ;
- des mesures supplémentaires de formation et de sensibilisation.

1.3- Option 3 : présenter de nouvelles propositions législatives basées sur l'article 13 du Traité CE : la Commission prend bonne note des demandes formulées par certaines parties prenantes pour que soient prises des mesures supprimant les différences en matière de niveau et de portée de la protection contre les différentes formes de discrimination. Néanmoins, la Commission prend également note des inquiétudes exprimées par plusieurs États membres lors de la consultation lancée par le Livre vert. Selon ces derniers, il serait nécessaire de garantir la mise en oeuvre intégrale de l'acquis existant avant de se lancer dans de nouveaux défis. De même, il conviendrait de reporter des études de faisabilité relatives à des nouvelles mesures destinées à lutter contre la discrimination en dehors du domaine de l'emploi. La Commission a dès lors conclu qu'il serait prématuré de présenter à ce stade de nouvelles propositions législatives sur la base de l'article 13 du traité.

1.4- Option 4 : promouvoir activement les principes de non-discrimination et d'égalité des chances pour tous : la stratégie-cadre envisage la mise au point d'outils permettant de promouvoir l'intégration de la non-discrimination dans d'autres politiques pertinentes de l'UE. Cette option est suggérée par l'expérience acquise par l'UE dans le domaine de l'égalité hommes-femmes.

CONCLUSION : en sélectionnant la **quatrième option**, la Commission considère qu'en plus de la protection offerte par les différents droits à la protection contre la discrimination, il est nécessaire de prendre des mesures positives pour compenser les inégalités subies depuis longtemps par certains groupes d'individus.

IMPACTS : l'efficacité de toute stratégie pour la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous dépendra de la mise en oeuvre des mesures proposées, qui sont très diverses. Il est important de noter que la stratégie-cadre repose dans une large mesure sur une utilisation plus efficace et ciblée des instruments existants, plutôt que sur le développement de nouveaux instruments.

La stratégie-cadre vise à garantir, sur le territoire de l'UE, un niveau similaire de protection contre les discriminations pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, d'âge, de handicap et d'orientation sexuelle. L'objectif clé est de maximiser les effets des deux directives relatives à la non-discrimination adoptées en 2000. Cet objectif ne sera atteint que si le processus de transposition est achevé et si une série d'actions complémentaires sont entreprises. Ces actions comprendraient notamment des actions ciblées de formation et de renforcement des capacités, ainsi que des actions de sensibilisation.

L'impact de la stratégie-cadre en matière de cohésion sociale est lié à la promotion active de l'égalité des chances pour tous, l'inclusion sociale et l'intégration sur le marché du travail des groupes défavorisés. Des mesures visant à lutter contre la discrimination soutiendront les efforts plus généraux de l'UE pour favoriser l'accès à l'emploi des minorités, des personnes handicapées, des travailleurs jeunes et âgés, ainsi que d'autres groupes vulnérables. L'objectif de la stratégie-cadre est de générer des répercussions économiques positives en supprimant les obstacles à la participation que certains groupes rencontrent.

Les mesures de sensibilisation proposées (en particulier, Année européenne de l'égalité des chances pour tous) sont destinées à informer les européens de leurs droits, garantis par les législations européennes et nationales. Elles visent également à mobiliser davantage l'opinion publique, en luttant contre les attitudes et comportements discriminatoires, ainsi qu'en mettant en lumière les avantages que présente la diversité pour l'économie et pour la société dans son ensemble.

2- SUIVI : plusieurs mesures supplémentaires sont envisagées afin de compléter le cadre législatif actuel. Celles-ci comprennent :

- la désignation de l'année 2007 comme « Année européenne d'égalité des chances pour tous » ;
- l'organisation d'un Sommet de haut niveau qui se tiendrait une fois par an et qui réunirait les principales parties prenantes ;
- la création d'un groupe consultatif de haut niveau qui serait chargé de l'intégration des minorités dans la société et le marché de l'emploi ;
- la mise en place d'outils destinés à promouvoir l'intégration des principes de non-discrimination et d'égalité des chances pour tous dans les politiques de l'UE applicables en la matière ;
- la publication d'un manuel relatif à la collecte de données sur la discrimination.

La stratégie-cadre et les différentes initiatives exposées dans la communication seront supervisées et évaluées en permanence par la Commission. Des réunions seront organisées sur une base bi-annuelle avec les représentants des administrations nationales, des organismes spécialisés en matière d'égalité, des organisations de la société civile, des partenaires sociaux et des autres parties prenantes. Ces réunions auront pour objectif de permettre l'échange de points de vue sur l'avancement de l'application de la stratégie-cadre. Le réseau d'experts juridiques financé par le programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations continuera à suivre le processus de transposition et d'application de la législation anti-discrimination de la CE.

Des analystes extérieurs évalueront la pertinence, l'efficacité et l'impact des mesures financées par le programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations, mais aussi par le futur programme PROGRESS et l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous.