



Bruxelles, le 30.9.2020
COM(2020) 565 final/2

CORRIGENDUM

This document corrects COM(2020)565final.

Concerns the FR language version.

Minor corrections on pages 4, 5 (footnote 16), 8, 9, 16 and 20 (footnote 89).

The text should read as follows:

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

Une Union de l'égalité: plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025

Nous devons parler du racisme. Et nous devons agir. Il est toujours possible de changer le cours des choses s'il y a la volonté de le faire. Je suis heureuse de vivre dans une société qui condamne le racisme. Mais nous ne devrions pas nous arrêter là. La devise de notre Union européenne est: «unie dans la diversité». Notre mission est de nous montrer à la hauteur de notre devise et de lui donner tout son sens.

Ursula von der Leyen, présidente de la Commission (discours au Parlement européen, le 17 juin 2020)

1. Introduction: être à la hauteur de la devise «unie dans la diversité»

La discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique¹ est interdite dans l'Union européenne (UE). Pourtant, ce type de discrimination persiste dans notre société. Être contre le racisme ne suffit pas. Nous devons aussi agir contre lui.

Le racisme² nuit à la société de nombreuses manières différentes. Sous sa forme la plus directe, il signifie que de nombreux habitants de l'Europe sont confrontés à des discriminations qui portent atteinte à leur dignité d'êtres humains, à leurs perspectives d'avenir, à leur prospérité et à leur bien-être, et souvent aussi à leur sécurité personnelle. La discrimination est également synonyme de non-respect de valeurs fondamentales de l'UE. Tous les habitants de l'UE devraient pouvoir jouir de leurs libertés et droits fondamentaux et participer à la société sur un pied d'égalité, quelle que soit leur origine raciale³ ou ethnique⁴. Notre force sociale, politique et économique découle de notre unité dans la diversité — le racisme nous affaiblit tous. L'UE peut et doit faire davantage pour garantir l'égalité de traitement et l'égalité pour tous.

Il y a aujourd'hui une prise de conscience. Plus de la moitié des Européens pensent que ce type de discrimination est répandu dans leur pays⁵. Le conflit entre nos valeurs d'égalité et la réalité d'un racisme profondément enraciné ne peut être ignoré: le mouvement mondial «Black Lives Matter» en constitue le cinglant rappel. Il est temps d'admettre la prévalence du racisme et de la discrimination raciale, de monter au créneau, de réfléchir à ce que nous pouvons faire, à l'échelon local et national comme au niveau de l'UE et à l'échelle internationale. L'UE est construite sur la diversité et sur la promotion d'une société caractérisée par le pluralisme, la tolérance et la non-discrimination: nous devons agir non seulement pour faire preuve de responsabilité mais également pour rester fidèles à nos valeurs. C'est chez nous, au sein de notre propre institution, que nous devons commencer à défendre ces valeurs. La Commission prendra des mesures pour améliorer significativement la diversité de son personnel et faire en sorte que chacun puisse, à égalité, s'épanouir dans son environnement de travail et y contribuer.

¹ La discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique est définie à l'article 2 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 (la directive sur l'égalité raciale).

² Selon la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe, on entend par racisme «la croyance qu'un motif tel que la “race”, la couleur de peau, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique justifie le mépris envers une personne ou un groupe de personnes ou l'idée de supériorité d'une personne ou d'un groupe de personnes».

³ L'emploi du terme «origine raciale» n'implique nullement l'acceptation de théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes.

⁴ Sur la notion d'appartenance ethnique, voir l'arrêt du 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, point 46.

⁵ Eurobaromètre 2019; Discrimination dans l'UE.

Le racisme prend différentes formes. Les manifestations ouvertes de racisme individuel et de discrimination raciale sont les plus flagrantes. Trop souvent, l'origine raciale ou ethnique est avancée comme motif de discrimination - la pandémie de COVID-19 et les suites des attentats terroristes ne sont que les exemples les plus récents de situations où des personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire ont fait l'objet d'accusations injustifiées. Les personnes d'ascendance asiatique et africaine, les musulmans, les juifs et les Roms ont tous souffert de l'intolérance. Mais d'autres formes moins explicites de racisme et de discrimination raciale, telles que celles fondées sur des préjugés inconscients, peuvent être tout aussi néfastes. Les comportements racistes et discriminatoires peuvent être ancrés dans les institutions sociales, financières et politiques et se répercuter sur les leviers du pouvoir et sur l'élaboration des politiques. Ce racisme structurel perpétue les obstacles que rencontrent les citoyens du seul fait de leur origine raciale ou ethnique. Chaque jour, les personnes touchées par le racisme en ressentent les effets sur leur accès à l'emploi, aux soins de santé, au logement, au financement ou à l'éducation, ainsi que sous forme de violences.

Il existe différentes formes de racisme, par exemple le racisme anti-Noirs, anti-Tsiganes, anti-Asiatiques et l'antisémitisme, qui sont liées à la religion ou aux convictions dans des cas tels que l'islamophobie. Elles ont toutes en commun de dévaloriser une personne au moyen de stéréotypes fondés sur des préjugés. Outre la religion ou les convictions, le racisme peut également être combiné à de la discrimination ou de la haine fondée sur d'autres motifs, notamment le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge et le handicap, ou viser les migrants. C'est un élément dont il convient de tenir compte dans le cadre d'une approche intersectionnelle⁶.

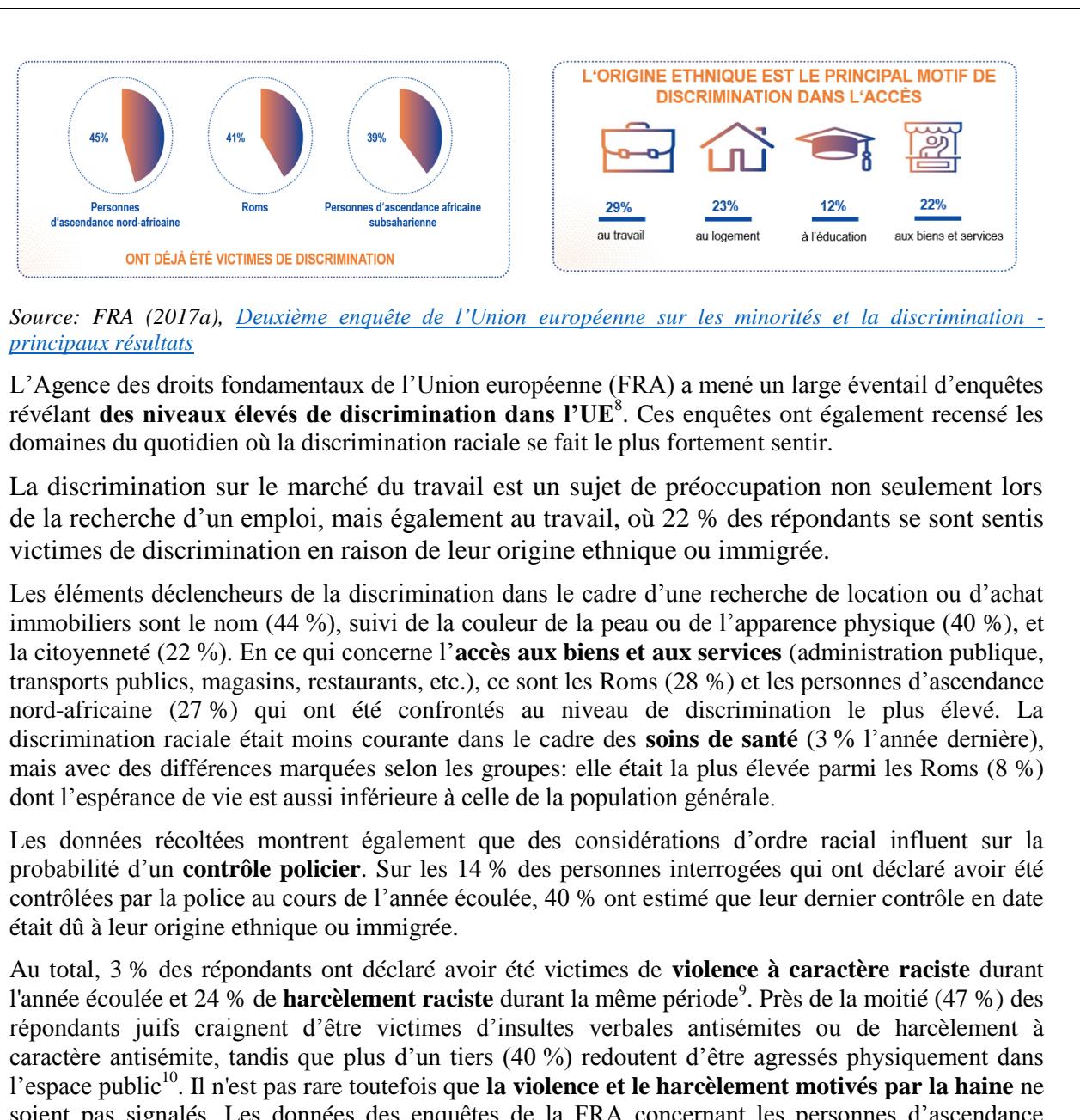
L'UE dispose déjà d'instruments juridiques et d'une politique très complète pour édifier une véritable Union de l'égalité. Aujourd'hui, l'arsenal existant est renforcé dans certains domaines spécifiques de l'égalité⁷. La Commission complétera ces efforts thématiques en présentant une stratégie globale visant à faire en sorte que la charte des droits fondamentaux de l'UE soit appliquée de manière effective dans les États membres et que les droits prévus par la charte, y compris l'égalité et la non-discrimination, soient une réalité pour tous.

Ce plan d'action comporte une série de mesures visant à intensifier l'action en cours, à aider les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire à faire entendre leur voix et à réunir les acteurs de tout niveau dans un effort commun pour combattre plus efficacement le racisme et pour édifier, à l'intention de tous, une vie exempte de racisme et de discrimination.

⁶ Conformément à l'article 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (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». L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes définit l'«intersectionnalité» comme un «outil d'analyse permettant d'étudier et de comprendre comment le sexe et le genre, d'une part, et d'autres caractéristiques/identités personnelles, d'autre part, se croisent et comment ces intersections contribuent à des expériences de discrimination uniques, ainsi que de prendre des mesures à cet égard». Cette définition s'applique de la même façon à toute forme de discrimination.

⁷ On y trouve, entre autres, la communication intitulée [Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#), [COM(2020) 152 final], ainsi que des approches ciblées relatives à l'égalité de traitement à l'égard des Roms et des personnes LGBTI+, prévues pour cet automne. Sont en outre prévus un plan d'action de l'UE sur l'intégration et l'inclusion pour 2020, une nouvelle stratégie en matière de droits des personnes handicapées pour 2021 et une initiative sur l'antisémitisme.

2. Le racisme individuel - lutter contre les dommages causés aux personnes et à la société



Source: FRA (2017a), [Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination - principaux résultats](#)

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) a mené un large éventail d'enquêtes révélant **des niveaux élevés de discrimination dans l'UE**⁸. Ces enquêtes ont également recensé les domaines du quotidien où la discrimination raciale se fait le plus fortement sentir.

La discrimination sur le marché du travail est un sujet de préoccupation non seulement lors de la recherche d'un emploi, mais également au travail, où 22 % des répondants se sont sentis victimes de discrimination en raison de leur origine ethnique ou immigrée.

Les éléments déclencheurs de la discrimination dans le cadre d'une recherche de location ou d'achat immobiliers sont le nom (44 %), suivi de la couleur de la peau ou de l'apparence physique (40 %), et la citoyenneté (22 %). En ce qui concerne l'**accès aux biens et aux services** (administration publique, transports publics, magasins, restaurants, etc.), ce sont les Roms (28 %) et les personnes d'ascendance nord-africaine (27 %) qui ont été confrontés au niveau de discrimination le plus élevé. La discrimination raciale était moins courante dans le cadre des **soins de santé** (3 % l'année dernière), mais avec des différences marquées selon les groupes: elle était la plus élevée parmi les Roms (8 %) dont l'espérance de vie est aussi inférieure à celle de la population générale.

Les données récoltées montrent également que des considérations d'ordre racial influent sur la probabilité d'un **contrôle policier**. Sur les 14 % des personnes interrogées qui ont déclaré avoir été contrôlées par la police au cours de l'année écoulée, 40 % ont estimé que leur dernier contrôle en date était dû à leur origine ethnique ou immigrée.

Au total, 3 % des répondants ont déclaré avoir été victimes de **violence à caractère raciste** durant l'année écoulée et 24 % de **harcèlement raciste** durant la même période⁹. Près de la moitié (47 %) des répondants juifs craignent d'être victimes d'insultes verbales antisémites ou de harcèlement à caractère antisémite, tandis que plus d'un tiers (40 %) redoutent d'être agressés physiquement dans l'espace public¹⁰. Il n'est pas rare toutefois que la **violence et le harcèlement motivés par la haine** ne soient pas signalés. Les données des enquêtes de la FRA concernant les personnes d'ascendance

⁸ Les chiffres de l'encadré sont tirés des enquêtes suivantes de la FRA: [Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination - principaux résultats](#) (2017); [Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination: les musulmans - Sélection de résultats](#) (2017), [Expériences et perceptions de l'antisémitisme – Deuxième enquête sur la discrimination et les crimes de haine à l'égard des personnes juives dans l'UE](#) (2018), [Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination: les Roms- Sélection de résultats](#) (2016), [Être noir dans l'UE](#) (2018)

⁹ FRA: [Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination; principaux résultats \(2017\)](#).

¹⁰ FRA: [Expériences et perceptions de l'antisémitisme – Deuxième enquête sur la discrimination et les crimes de haine à l'égard des personnes juives dans l'UE](#) (2018).

africaine révèlent, par exemple, que presque deux tiers (64 %) des victimes de violence raciste n'ont pas signalé à la police ou à une autre organisation ou service le dernier incident survenu¹¹.

2.1. Lutter contre le racisme et la discrimination raciale par la législation: suivi et action

Aujourd'hui, la lutte contre la discrimination, le racisme, la xénophobie et d'autres types d'intolérance au niveau européen repose sur un cadre juridique établi au niveau de l'UE. Ce cadre est fondé sur un certain nombre de dispositions des traités¹² ainsi que sur les principes généraux de non-discrimination et d'égalité, également réaffirmés dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne¹³.

Bien que la lutte contre le racisme exige une action résolue dans de nombreux domaines différents, la protection assurée par la loi est primordiale. Pour être complet, un système de protection contre la discrimination exige avant tout l'application effective du cadre juridique, afin de garantir le respect des droits et obligations individuels dans la pratique. Il implique également de s'assurer que cette protection est dénuée de failles. Certains événements récents, révélateurs de tensions raciales, ont fait craindre que les protections juridiques contre les discriminations raciales ou ethniques ne soient pas mises en œuvre de manière efficace. Les préoccupations relatives aux relations entre les services de maintien de l'ordre et les minorités s'inscrivent dans ce même contexte (voir la section 2.2 ci-dessous).

La Commission procèdera à une **évaluation complète** du cadre juridique existant afin de voir comment en améliorer la mise en œuvre, s'il est encore adapté à sa finalité et s'il y a des lacunes à combler. Elle se fondera, pour cette évaluation, sur le suivi continu de la transposition et de la mise en œuvre de la législation de l'UE, en particulier sur son dialogue régulier avec les États membres et sur son prochain rapport relatif à la mise en œuvre de la directive sur l'égalité raciale. Le retour d'information des parties prenantes, notamment celles représentant les préoccupations des personnes touchées par le racisme et la discrimination raciale, sera essentiel pour analyser ce qui doit changer afin de maximiser l'ampleur et l'incidence de l'action de l'UE.

Directive sur l'égalité raciale et organismes pour l'égalité de traitement

La directive sur l'égalité raciale¹⁴ façonne la protection juridique contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique depuis plus de deux décennies. Elle interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur l'origine raciale ou ethnique dans les domaines de l'emploi et du travail, de l'éducation, de la protection sociale, y compris les soins de santé, des avantages sociaux, ainsi que de l'accès aux biens et services et de la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement. Ces dernières années, la Commission a renforcé le **suivi de sa mise en œuvre**. Une attention particulière a été accordée à la discrimination à l'égard des enfants roms dans le domaine de l'éducation. En 2021, la Commission présentera un **rapport sur l'application de la directive¹⁵** et elle prévoit d'en assurer le suivi au moyen d'éventuelles dispositions législatives avant 2022. Le rapport étudiera les leçons à tirer de la mise en œuvre de la directive et recensera les

¹¹ FRA: [Être noir dans l'UE \(2018\)](#).

¹² Articles 2 et 10 du traité sur l'Union européenne (TUE), article 19 et article 67, paragraphe 3, TFUE.

¹³ Notamment aux articles 20 et 21.

¹⁴ Directive 2000/43/CE du Conseil.

¹⁵ Ce rapport sera présenté en même temps que le rapport sur la 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.

éventuelles lacunes: l'un des domaines qui devra faire l'objet d'une attention particulière dans le contexte d'une possible nouvelle législation est celui du **maintien de l'ordre**¹⁶. Le rapport contribuera également à éclairer la poursuite de l'action visant à donner la priorité aux **procédures d'infraction** ayant un impact majeur.

La directive exige de tous les États membres qu'ils désignent un organisme chargé d'apporter une aide indépendante aux victimes d'une discrimination, de promouvoir l'égalité, de conduire des études indépendantes et de publier des rapports et des recommandations indépendants. Ces **organismes pour l'égalité de traitement** sont cruciaux pour s'assurer que les individus et les groupes confrontés à des discriminations puissent jouir pleinement de leurs droits: ils doivent être en mesure de mener efficacement à bien les missions qui leur sont dévolues par la législation de l'EU. Le droit de l'Union laisse toutefois aux États membres le soin de préciser leurs pouvoirs et leur fonctionnement. Il en résulte des différences majeures entre les différents organismes nationaux pour l'égalité de traitement, que la Commission a cherché à atténuer dans une recommandation de 2018 relative aux normes qui leur sont applicables¹⁷. Le **rôle et l'indépendance des organismes pour l'égalité de traitement** et la possible nécessité d'une nouvelle **législation pour renforcer leur rôle** occuperont une place importante dans le rapport de 2021.

La Commission encourage également les États membres à permettre le **contentieux stratégique**¹⁸ au niveau national, dans la droite ligne de la recommandation de la Commission relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement, et conformément à leurs règles de procédure nationales. Le contentieux stratégique est un outil clé pour sensibiliser le public et progresser dans la clarification et la protection des droits de l'homme.

À l'heure actuelle, la législation de l'UE en matière de lutte contre la discrimination dans les domaines autres que l'emploi et la formation professionnelle et continue, ne concerne que les motifs liés au sexe et à l'origine raciale ou ethnique¹⁹. Il n'existe pas d'approche horizontale couvrant tous les motifs de discrimination. Afin de combler les failles de la protection contre toutes les formes de discrimination, la Commission continuera d'encourager les avancées vers l'obtention de l'unanimité requise au sein du Conseil pour adopter sa **proposition de 2008 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle**²⁰.

Décision-cadre sur la lutte contre le racisme et la xénophobie et autres instruments législatifs de lutte contre le racisme

¹⁶ Voir la section 2.2 sur la lutte contre la discrimination par les services de maintien de l'ordre.

¹⁷ Recommandation (UE) 2018/951 de la Commission du 22 juin 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement.

¹⁸ Le contentieux stratégique est utilisé pour sélectionner les affaires se prêtant le mieux à être amenées devant un tribunal dans le but d'atteindre un objectif précis («affaires pilotes»). L'objectif est que ces procédures judiciaires aient un impact positif plus large sur l'évolution du droit et des politiques, et qu'elles constituent un précédent pour la résolution d'affaires similaires.

¹⁹ 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; directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

²⁰ COM(2008) 426 final.

La décision-cadre sur la lutte contre le racisme et la xénophobie au moyen du droit pénal²¹ vise à faire en sorte que les manifestations graves de racisme et de xénophobie soient passibles de sanctions pénales effectives, proportionnées et dissuasives dans l'ensemble de l'UE. La mise en œuvre effective de cet instrument est essentielle pour offrir une réponse pénale efficace aux crimes et discours haineux et pour faire en sorte que les victimes de crimes soient reconnues et dotées d'un moyen de recours effectif. La décision-cadre est complétée par la **directive sur les droits des victimes²²**, qui vise notamment à garantir justice, protection et soutien aux victimes de crimes et de discours haineux.

Depuis 2014²³, la Commission surveille la transposition de la décision-cadre dans les ordres juridiques des États membres de l'UE. La mesure dans laquelle les codes pénaux nationaux érigent correctement en infractions pénales les discours et crimes haineux suscite de vives inquiétudes. La Commission entreprendra en priorité un effort global en vue de parvenir à une **transposition et une mise en œuvre correctes et intégrales** de la décision-cadre dans l'ensemble de l'UE, en particulier là où la définition des discours haineux ou la criminalisation des crimes de haine ne sont pas correctement transposées dans le droit national et engagera, si nécessaire, des procédures d'infraction.

Le racisme se manifeste également en ligne. La décision-cadre exige des États membres qu'ils érigent en infraction pénale l'incitation publique à la violence ou à la haine fondée sur la couleur, la religion, l'ascendance ou l'origine raciale ou ethnique, y compris si elle a lieu en ligne. Pourtant, les **discours de haine illégaux** ne cessent de se multiplier **en ligne** et les propos haineux racistes sont un phénomène courant²⁴. Il y a quatre ans, la Commission a lancé le code de conduite visant à combattre les discours de haine illégaux en ligne, assorti d'un engagement consenti librement de la part des plateformes informatiques à examiner et, si nécessaire, à supprimer les contenus relevant du discours haineux illégal²⁵. La cinquième évaluation du code de conduite montre que des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne la suppression des discours haineux en ligne²⁶ mais les plateformes doivent

²¹ Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre le racisme et la xénophobie au moyen du droit pénal. Cela exige des États membres qu'ils érigent en infraction pénale l'incitation publique à la violence ou à la haine fondée sur la race, la couleur, la religion, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique (y compris en ligne).

²² En vertu de la directive 2012/29/UE, les États membres sont tenus de veiller à ce que les victimes de la criminalité soient traitées de manière équitable et non discriminatoire, en accordant une attention particulière aux victimes d'infractions motivées par des préjugés ou fondées sur un motif discriminatoire. Voir le document de 2017 sur les principes directeurs clés en matière de soutien aux victimes, pour les liens entre la directive relative aux droits des victimes et la protection contre les crimes de haine; http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874

²³ Le 1^{er} décembre 2014, la Commission a été dotée des compétences nécessaires pour superviser la transposition des décisions-cadres par les États membres, y compris cet instrument. Voir également le rapport 2014 de la Commission au Parlement européen et au Conseil relatif à la mise en œuvre de la décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal [COM(2014) 27 final].

²⁴ Une enquête Eurobaromètre réalisée en 2016 a montré que près de la moitié des participants à des discussions sur l'internet hésitent à s'engager dans des débats en ligne en raison de la haine et des menaces: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/media-pluralism-and-democracy-special-eurobarometer-452>

²⁵ L'expérience acquise grâce au code de conduite a alimenté les travaux de la Commission relatifs à la recommandation du 1^{er} mars 2018 sur les mesures destinées à lutter, de manière efficace, contre les contenus illicites en ligne [C(2018) 1177]

²⁶ Selon les résultats du dernier exercice de suivi publié par la Commission en juin 2020, les entreprises des technologies de l'information évaluent 90 % des contenus signalés dans les 24 heures et suppriment 71 % des contenus considérés comme relevant du discours haineux illégal. Pour plus de détails, y compris sur les

encore améliorer la transparence et le retour d'information aux utilisateurs. La Commission poursuivra sa coopération avec les entreprises des technologies de l'information et étendra ces efforts à d'autres plateformes de médias sociaux, y compris à celles qui sont principalement utilisées par les enfants et les adolescents, tout en continuant à promouvoir des mesures concrètes pour contrer les discours de haine en ligne et favoriser l'acceptation de la diversité.

L'étape suivante sera celle de la **législation sur les services numériques**, qui permettrait d'augmenter et d'harmoniser les responsabilités des plateformes en ligne et des fournisseurs de services d'information et renforcerait le contrôle exercé sur les politiques des plateformes en matière de contenus dans l'UE²⁷. Parmi les options envisagées, il est question de l'instauration obligatoire de systèmes de signalement et d'action ainsi que d'obligations de déclaration et de transparence imposant aux plateformes de fournir des informations sur leur manière de traiter le contenu illégal, y compris les propos haineux. Non seulement cela favoriserait des politiques de modération des contenus garantes de la liberté d'expression en ligne mais cela constituerait une base permettant de rassembler des données sur l'ampleur et le type de discours haineux à caractère raciste en ligne, ce qui aiderait la société civile et les décideurs politiques à élaborer des politiques combattant efficacement le racisme.

Sous l'égide du forum de l'UE sur l'internet, la Commission travaille, en collaboration avec les États membres et les entreprises de l'internet, à l'élaboration d'une liste de référence des symboles et groupes extrémistes violents interdits, destinée à guider leurs politiques de modération des contenus, sur une base volontaire. Sa présentation est prévue à la réunion ministérielle du forum de l'UE sur l'internet en décembre 2020.

La **directive «services de médias audiovisuels»**²⁸ comporte des exigences visant à protéger les utilisateurs de services de médias audiovisuels et de plateformes de partage de vidéos des incitations à la violence ou à la haine ainsi que des communications commerciales audiovisuelles discriminatoires. Elle oblige également les plateformes de partage de vidéos à prendre des mesures appropriées pour protéger les utilisateurs de tout contenu raciste et xénophobe.

Il convient de souligner que toutes les mesures limitant la liberté d'expression doivent respecter les exigences établies aux articles 11 et 52 de la charte des droits fondamentaux, dans la mesure où ils sont applicables, ainsi que les traditions constitutionnelles des États membres.

La Commission:

- rendra compte de la mise en œuvre de la directive sur l'égalité raciale en 2021;
- présentera, d'ici à 2022, tout acte législatif requis pour remédier aux lacunes constatées, notamment pour renforcer le rôle et l'indépendance des organismes de promotion de l'égalité;
- veillera à une transposition et à une mise en œuvre correctes et intégrales de la décision-cadre sur le racisme et la xénophobie dans l'ensemble de l'UE, y compris moyennant

motifs de haine déclarés, voir:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/codeofconduct_2020_factsheet_12.pdf

²⁷ Communication intitulée [Façonner l'avenir numérique de l'Europe](#) - COM(2020) 67

²⁸ Directive (UE) 2018/1808 du 14 novembre 2018 modifiant la directive 2010/13/UE visant à la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la fourniture de services de médias audiovisuels (directive «services de médias audiovisuels») La directive encourage aussi l'utilisation de la corégulation et de l'autorégulation, dans la mesure où le permet l'ordre juridique des États membres.

des procédures d'infraction.

La Commission encourage les États membres à:

- s'assurer que le droit de l'UE est pleinement transposé et correctement appliqué dans les États membres;
- trouver rapidement un accord sur la proposition de la Commission de 2008 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

2.2. Au-delà de la législation de l'UE: faire davantage pour lutter contre le racisme dans la vie quotidienne

La lutte contre la discrimination par les services de maintien de l'ordre

Activités de police efficaces et respect des droits fondamentaux sont complémentaires. Les services de maintien de l'ordre sont des acteurs clés pour garantir le respect de la loi et la sécurité. Il est essentiel de reconnaître la diversité et d'assurer une application équitable de la loi pour lutter contre le racisme. Des discriminations sont néanmoins signalées de longue date: la FRA a inclus le profilage illicite et l'action policière dans ses recherches²⁹. De telles discriminations peuvent nuire à la confiance dans les autorités et entraîner d'autres effets négatifs, tels qu'un sous-signalement des infractions et une résistance à l'égard de l'autorité publique.

Les agences de l'UE, telles que la FRA et l'Agence pour la formation des services répressifs (CEPOL), ont déjà fourni d'importantes ressources³⁰ pour renforcer la capacité des États membres à garantir le respect des droits et principes fondamentaux par les acteurs étatiques, en particulier dans le domaine de la non-discrimination. Des organisations internationales ont également contribué à la poursuite de cet objectif³¹.

Le profilage est une pratique couramment et légitimement utilisée par les agents des services de maintien de l'ordre pour prévenir, instruire et poursuivre des infractions pénales. Cependant, le **profilage qui engendre une discrimination**³² sur la base de catégories spécifiques de données à caractère personnel, telles que les données révélant l'origine raciale ou ethnique, est illicite³³. En juillet 2020, la Commission européenne contre le racisme et

²⁹ Deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination; principaux résultats (2017)

³⁰ Voir, par exemple, un aperçu des ressources et des initiatives visant à soutenir les programmes de formation aux crimes de haine dans les États membres de l'UE, disponible à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43147

³¹ Conseil de l'Europe; Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme de l'OSCE.

³² Le profilage consiste à catégoriser des personnes en fonction de leurs caractéristiques personnelles (perçues), qui peuvent comprendre l'origine raciale ou ethnique, la couleur de peau, la religion ou la nationalité. Si les agents de police peuvent tenir compte de ces caractéristiques lorsqu'ils arrêtent une personne, ils ne peuvent les utiliser comme seul ou principal critère lors de l'arrestation. Le profilage qui repose uniquement ou principalement sur une ou plusieurs caractéristiques protégées équivaut à une discrimination directe et, par conséquent, enfreint les droits et libertés des personnes et est illégal [FRA (2018), [Guide pour la prévention du profilage illicite aujourd'hui et demain](#)].

³³ Article 11, paragraphe 3, de la directive (UE) 2016/680 du 27 avril 2016 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales.

l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe a mis en garde spécifiquement contre le profilage racial³⁴.

Par l'intermédiaire du groupe à haut niveau sur la lutte contre le racisme, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance, la Commission aidera les États membres à prévenir les attitudes discriminatoires au sein des services de maintien de l'ordre, à développer les compétences nécessaires aux enquêtes et poursuites portant sur les crimes de haine et à garantir un traitement juste et adéquat des victimes³⁵. Cela passera notamment par une cartographie des principales lacunes et des principaux besoins dans les États membres de l'UE et par une action de formation à la détection et à l'instruction des crimes de haine. La FRA sera invitée à recueillir et à diffuser les bonnes pratiques favorisant des **activités de police équitables**, en s'appuyant sur son manuel de formation³⁶ et son guide existants relatifs à la prévention du profilage illicite³⁷. L'agence devrait également poursuivre la collecte et la publication de données sur les attitudes de la police à l'égard des minorités. La CEPOL devrait intensifier ses travaux relatifs à des programmes de formation complets sur les droits de l'homme, l'éthique et le racisme et sensibiliser davantage les officiers de police des niveaux d'encadrement intermédiaire et supérieur et les représentants des services de maintien de l'ordre à une action policière équitable et inclusive³⁸.

Le **sous-signalement** des crimes de haine motivés par le racisme³⁹ constitue un sérieux obstacle à l'application de la loi et à l'élaboration des politiques. La récente stratégie de l'UE sur les droits des victimes⁴⁰ reconnaît que les victimes de crimes appartenant à des communautés ou minorités défavorisées ou vulnérables peuvent manquer de confiance dans les autorités publiques, ce qui les empêche de signaler les infractions. La mise en place d'un environnement sûr permettant aux victimes de signaler les infractions est l'une des cinq grandes priorités de la stratégie. La diversité au sein du personnel des services de maintien de l'ordre et des services de police inclusifs peuvent renforcer le niveau de confiance dans les autorités de maintien de l'ordre et, partant, améliorer le signalement des infractions. L'ECRI a vivement encouragé les États membres à élaborer des procédures de recrutement garantissant que la composition de la police reflète la diversité de la population, ainsi que des cadres de dialogue entre la police et les personnes appartenant à des groupes minoritaires. La confiance est essentielle pour renforcer la coopération de tous et, partant, l'efficacité du maintien de l'ordre. Le groupe de travail existant chargé de l'enregistrement des crimes de haine, de la collecte de données et de l'amélioration du signalement **élaborera des principes directeurs clés** sur la manière d'encourager les victimes à signaler les crimes de

³⁴ Voir: <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/-/ecri-warns-against-racial-profiling-in-policing-and-calls-for-a-systemic-response-to-address-racism-in-all-areas>

³⁵ En particulier grâce au nouveau volet élaboré par le groupe de travail de la Commission consacré à la formation aux crimes de haine et au renforcement des capacités des services répressifs nationaux.

³⁶ FRA (2013), [Formation policière aux droits fondamentaux – Manuel à l'intention des formateurs des forces de police](#).

³⁷ FRA (2018), [Guide pour la prévention du profilage illicite aujourd'hui et demain](#).

³⁸ Par exemple, la convention des chefs des services de police européens. Une université d'être destinée aux officiers de police du niveau d'encadrement intermédiaire et aux futurs dirigeants des services de police pourrait également être organisée par la CEPOL.

³⁹ Selon la [deuxième enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination - principaux résultats](#) (2017), 28 % des répondants ayant subi des agressions physiques motivées par la haine ont signalé à la police ou à une autre organisation ou service l'incident violent motivé par la haine le plus récent au cours des cinq années précédant l'enquête. Parmi les raisons du sous-signalement recensées dans les enquêtes de la FRA figurent le sentiment qu'un signalement ne changerait rien (34 %) et le manque de confiance dans la police ou la peur de celle-ci (28 %). FRA (2018), [Être noir dans l'UE](#).

⁴⁰ COM(2020) 258 final.

haine, et la FRA publiera un **rapport sur les moyens d'encourager le signalement des crimes de haine** en 2021.

Sécurité

Certains États membres ont pris des mesures pour interdire les groupes racistes et leurs symboles, souvent dans le cadre de la législation sur les crimes de haine, les discours haineux ou le terrorisme, ou ont institué des sanctions pénales liées à la négation de crimes contre l'humanité et/ou à la période nazie et fasciste, ainsi qu'à la propagande pour des groupes terroristes. La Commission collaborera avec les États membres pour parvenir à une meilleure conception commune de la manière de s'attaquer aux groupes extrémistes violents. Cette collaboration inclut une **cartographie des mesures prises au niveau national** pour contrer l'extrémisme violent, qui doit être présentée aux groupes de travail concernés du Conseil en novembre 2020. Les travaux menés avec les États membres continueront à permettre de recenser les lacunes, les bonnes pratiques et les recommandations en matière de lutte contre l'extrémisme violent, qui doivent être présentées début 2021.

Il convient d'assurer une meilleure protection des lieux de rassemblement. Bien que cette question relève principalement des États membres, la Commission a intensifié ses efforts dans le cadre du plan d'action de 2017 en faveur de la protection des espaces publics⁴¹. Ces dernières années, tant en Europe que dans le reste du monde, plusieurs attentats terroristes souvent motivés par la haine raciale ont ciblé des personnes rassemblées dans des lieux de culte⁴². La **stratégie pour une union de la sécurité**⁴³ a expliqué comment la Commission collaborerait à la fois avec le secteur privé et les pouvoirs régionaux et locaux afin de réduire autant que possible les risques pour les personnes dans les espaces publics.

Risques liés aux nouvelles technologies

Parmi les nombreuses possibilités qu'elles offrent, la transition numérique et les nouvelles technologies développées peuvent servir à renforcer la lutte contre le racisme. Mais si elles ne sont pas suffisamment et correctement encadrées, elles peuvent également entraîner de nouvelles difficultés en matière d'égalité raciale et de non-discrimination et en ce qui concerne l'égalité des chances de manière plus générale. Dans son livre blanc sur l'intelligence artificielle⁴⁴, la Commission a expliqué comment certains usages de ces technologies qui se développent rapidement comportent un certain nombre de risques potentiels. L'utilisation d'algorithmes peut perpétuer, voire stimuler, les préjugés raciaux si les données d'entraînement des algorithmes ne reflètent pas la diversité de la société européenne.

À titre d'exemple, des études ont démontré que les algorithmes de reconnaissance faciale basés sur l'intelligence artificielle peuvent présenter des taux élevés de classification erronée lorsqu'ils sont utilisés pour certains groupes démographiques, tels que les femmes et les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire⁴⁵. Cela peut conduire à des

⁴¹ COM(2017) 612 final. La Commission fournit une plateforme d'échange de bonnes pratiques dans le cadre du forum de l'UE sur la protection des espaces publics et octroie des fonds pour la protection des espaces publics.

⁴² Par exemple, l'attentat à la mosquée de Christchurch, en Nouvelle-Zélande, en mars 2019, les attentats contre des églises au Sri Lanka en avril 2019 ou la fusillade à la synagogue de Halle, en Allemagne, en octobre 2019.

⁴³ COM(2020) 605 final.

⁴⁴ Livre blanc de la Commission intitulé «Intelligence artificielle - Une approche européenne axée sur l'excellence et la confiance» [COM(2020) 65 final].

⁴⁵ Voir [«Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification»](#).

résultats biaisés et, en définitive, à des discriminations⁴⁶. La Commission et l'agence eu-LISA travaillent à l'élaboration de technologies de reconnaissance faciale devant être utilisées dans les systèmes d'information à grande échelle de l'UE pour la gestion et la sécurité des frontières⁴⁷.

Les règles de l'UE en matière de protection des données contiennent déjà un certain nombre de garanties concernant le traitement des données biométriques aux fins de l'identification d'une personne physique de façon unique. La proposition à venir concernant un **cadre législatif horizontal sur l'intelligence artificielle** traitera spécifiquement du risque de préjugés et de discrimination existant dans les systèmes d'intelligence artificielle. Elle devrait proposer des exigences spécifiques concernant la qualité des ensembles de données d'entraînement et les procédures d'essai pour la détection et la correction des préjugés, qui serviront à prévenir les effets discriminatoires négatifs à un stade précoce et garantiront une vigilance et un suivi constants en ce qui concerne le respect de la législation existante en matière d'égalité tout au long du cycle de vie de l'intelligence artificielle. L'identification biométrique à distance et d'autres technologies de surveillance intrusive pourraient être considérées parmi les applications d'intelligence artificielle à haut risque qui devraient satisfaire à des exigences spécifiques et faire l'objet d'une évaluation ex ante de la conformité.

Emploi, éducation, soins de santé et logement

Malgré le niveau avancé du cadre juridique contre la discrimination, les inégalités en matière d'accès à l'emploi, à l'éducation, aux soins de santé et au logement persistent et la législation doit être complétée par diverses mesures. Lorsque la protection juridique ne suffit pas, la Commission combattra le racisme également au moyen de programmes d'action et de financement.

Le **socle européen des droits sociaux** vise à assurer l'équité dans tous les aspects de la vie quotidienne de tous nos concitoyens, qu'ils soient étudiants, travailleurs, chercheurs d'emploi ou retraités, à la ville comme à la campagne, indépendamment de toute caractéristique personnelle, y compris l'origine raciale ou ethnique. Le plan d'action relatif au socle européen des droits sociaux - qui doit être présenté par la Commission en 2021 - continuera de soutenir l'égalité sur le marché du travail, y compris pour les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire⁴⁸. En 2021 également, la Commission présentera une **garantie pour l'enfance** qui visera à assurer une meilleure inclusion sociale de tous les enfants dans le besoin et à leur garantir un accès aux services essentiels.

Une Europe prospère et sociale dépend de chacun d'entre nous. La crise de la COVID-19 a néanmoins révélé, voire exacerbé, les inégalités. En exploitant pleinement les possibilités offertes par **Next Generation EU** et l'**instrument d'appui technique** aux réformes structurelles, la Commission collaborera avec les États membres pour faire en sorte que le soutien apporté dans des domaines tels que le marché du travail, l'éducation et la formation, la protection sociale, les soins de santé et le logement contribue à l'égalité.

⁴⁶ Voir FRA, [«Facial recognition technology: fundamental rights considerations in the context of law enforcement»](#) (Technologie de reconnaissance faciale : considérations relatives aux droits fondamentaux dans le cadre du maintien de l'ordre).

⁴⁷ Ces travaux s'appuieront sur les travaux existants du Centre commun de recherche. Le protocole sera d'abord élaboré pour le futur système partagé d'établissement de correspondances biométriques, dans le cadre du système d'entrée/de sortie, et sera étendu ultérieurement au système d'information Schengen.

⁴⁸ Communication intitulée «[Une Europe sociale forte pour des transitions justes](#)», COM(2020) 14 final.

Au cours de la période de programmation 2021-2027, les fonds de l'UE soutiendront les efforts déployés par les États membres pour promouvoir l'inclusion sociale⁴⁹ en garantissant l'égalité des chances pour tous et en luttant contre la discrimination. Les fonds de l'UE encourageront le développement des infrastructures et l'égalité d'accès au marché du travail, aux soins de santé et aux services sociaux, au logement et à des services d'éducation et de formation de qualité, sans ségrégation et inclusifs, pour tous, en particulier pour les groupes défavorisés.

- ***Emploi***

Dans le domaine de l'emploi, l'interdiction de la discrimination couvre les motifs liés au sexe, à l'origine raciale ou ethnique, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle et à la religion ou aux convictions. Néanmoins, la discrimination sur le lieu de travail ou dans la recherche d'un emploi est répandue; elle peut prendre de nombreuses formes et toucher davantage certains groupes que d'autres⁵⁰. Les personnes d'ascendance africaine, par exemple, constatent un décalage particulièrement important entre la qualité de leur emploi et leur niveau d'éducation, ce qui se traduit par un taux d'emploi rémunéré moins élevé parmi les diplômés de l'enseignement supérieur par rapport à l'ensemble de la population⁵¹. Il est démontré que les candidats qui s'identifient ouvertement comme musulmans dans leur CV reçoivent moins d'invitations à des entretiens d'embauche que des candidats ayant les mêmes qualifications et disposant d'un CV neutre sur le plan religieux⁵². Le taux de jeunes d'origine nord-africaine, d'ascendance africaine ou issus des communautés roms qui ne travaillent pas ou qui ne suivent pas d'études ou de formation est également beaucoup plus élevé que dans l'ensemble de la population⁵³. Les difficultés risquent de s'aggraver avec la crise de la COVID-19, étant donné que les récessions économiques tendent à exacerber les inégalités. À cet égard, il est essentiel de pleinement mettre en œuvre et appliquer les instruments juridiques existants. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux contribuera également à améliorer la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi.

En outre, posséder les compétences requises suppose de pouvoir plus facilement trouver un emploi, rester sur le marché du travail et passer d'un emploi à l'autre. Pour ce faire, il convient d'offrir un accès égal à de nouvelles possibilités de reconversion à toutes les personnes, indépendamment de leur origine raciale ou ethnique, ainsi que d'autres motifs de discrimination. La Commission a récemment adopté une **stratégie en matière de**

⁴⁹ Notamment le Fonds social européen plus (FSE+) et le Fonds européen de développement régional (FEDER). Dans le cadre du FSE+ proposé, les États membres doivent allouer au moins 25 % des fonds du FSE+ à des mesures en faveur de l'inclusion sociale et ciblant les personnes qui en ont le plus besoin. Un objectif global de 4 % est également l'ambition poursuivie pour soutenir les plus vulnérables. Outre l'objectif spécifique du FSE+, plusieurs autres instruments de financement de l'UE peuvent intervenir en faveur de l'intégration des communautés marginalisées.

⁵⁰ Voir FRA (2017a) et FRA (2017b). Par exemple, lorsqu'ils ont été interrogés sur leur expérience au cours des 12 mois précédant l'enquête, 13 % des répondants musulmans ont répondu qu'ils se sentaient discriminés lorsqu'ils recherchaient du travail. Des expériences de discrimination similaires lors de la recherche d'un emploi ont été constatées chez 16 % des répondants issus de la communauté rom et 15 % des Nord-Africains.

⁵¹ FRA (2018), [Être noir dans l'UE](#).

⁵² Voir le projet de recherche Horizon 2020 «Growth, Equal Opportunities, Migration and Markets» (GEMM): <http://gemm2020.eu/>

⁵³ Par exemple, jusqu'à 76 % des jeunes d'ascendance africaine vivant en Autriche ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ou de formation, contre 8 % dans l'ensemble de la population [FRA (2018), [Être noir dans l'UE](#)].

compétences pour l'Europe⁵⁴, dont la pierre angulaire est l'équité sociale, et qui comprend une **recommandation du Conseil sur l'enseignement et la formation professionnels** (EFP) demandant que les programmes d'EFP soient inclusifs pour les groupes vulnérables, y compris les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire⁵⁵. Les jeunes appartenant à des groupes défavorisés, par exemple ceux issus d'un groupe racial ou ethnique minoritaire ou les jeunes migrants, sont confrontés à des obstacles supplémentaires à l'entrée sur le marché du travail. La **garantie renforcée pour la jeunesse** reconnaît ce problème et recommande aux États membres d'intensifier les actions d'information auprès des jeunes les plus vulnérables et d'accorder toute l'attention voulue à toute forme de discrimination⁵⁶. Le **réseau européen des services publics de l'emploi** (SPE) cartographiera les approches en matière de non-discrimination dans les services publics de l'emploi dans l'ensemble de l'UE et encouragera l'apprentissage mutuel sur cette base⁵⁷. Les entreprises sociales, et plus généralement l'économie sociale, peuvent également faire figure de pionnières dans la lutte contre les inégalités raciales et leur rôle sera abordé dans le **plan d'action européen pour l'économie sociale** qui sera présenté par la Commission en 2021.

- *Éducation*

Conformément à la directive relative à l'égalité raciale, les enfants de toutes origines raciales ou ethniques doivent jouir d'un accès égal à l'éducation. Les enseignants doivent être formés pour travailler avec tous les enfants et être attentifs aux besoins des élèves issus de différents milieux, notamment sur les questions liées à la discrimination raciale. Les établissements scolaires devraient être des havres sûrs, exempts de harcèlement, de racisme et de discrimination. Dès leur plus jeune âge, il conviendrait d'enseigner aux enfants l'égalité, le respect et l'inclusion et leur donner les moyens de promouvoir ces valeurs auprès de leurs pairs et dans leur communauté⁵⁸.

Si la définition du contenu des systèmes d'éducation et de formation et leur organisation incombent aux États membres, le renforcement de l'éducation inclusive constitue l'une des priorités de la coopération de l'UE. L'inclusion et l'équité dans l'éducation figureront parmi les aspects prioritaires de l'**espace européen de l'éducation**. Cet impératif d'inclusion et d'équité s'applique de la même manière à l'apprentissage et à l'éducation numériques, dans le cadre du **plan d'action actualisé en matière d'éducation numérique**, qui sera présenté cette année. En 2021, la Commission présentera une stratégie globale sur les droits de l'enfant, qui comprendra des actions visant à lutter contre le racisme et la discrimination. Les établissements scolaires jouent un rôle déterminant car ils contribuent à réduire les stéréotypes et les préjugés raciaux parmi les enfants.

Les jeunes peuvent également jouer un rôle important dans la lutte contre le racisme et la discrimination. La Commission et les États membres ont recueilli le point de vue des jeunes Européens dans le cadre des cycles du dialogue de l'UE en faveur de la jeunesse, qui ont permis de fixer 11 objectifs pour la jeunesse européenne⁵⁹. Ces objectifs portent la vision

⁵⁴ Communication - [Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience](#), COM(2020) 274 final.

⁵⁵ COM(2020) 275 final.

⁵⁶ Proposition de recommandation du Conseil relative à un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse, COM(2020) 277 final.

⁵⁷ Communication intitulée «Soutenir l'emploi des jeunes: un pont vers l'emploi pour la prochaine génération», COM(2020) 276 final.

⁵⁸ <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-10-key-topics-combating-racism-a/16808b75f7>.

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/youthgoals> ; Ces objectifs sont intégrés dans la stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse 2019-2027.

d'une Europe qui permet aux jeunes de se réaliser en exploitant tout leur potentiel et de promouvoir l'égalité ainsi que des sociétés inclusives.

Erasmus+ finance des projets qui contribuent à l'intégration des personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire⁶⁰. De même, le **corps européen de solidarité** peut encourager des activités de solidarité visant à lutter contre le racisme et la discrimination et favorisant une large participation⁶¹. Les futurs programmes⁶² veilleront à ce que des efforts soient déployés pour promouvoir l'inclusion sociale et mettront l'accent sur les personnes moins favorisées, notamment en s'attaquant aux obstacles que rencontrent les groupes sous-représentés et minoritaires pour avoir accès aux possibilités offertes par les programmes et en donnant aux organisateurs de projets et aux participants les moyens d'interagir de façon adaptée avec des personnes d'horizons différents.

Le **réseau de sensibilisation à la radicalisation**⁶³ soutiendra les efforts consentis par les enseignants, les animateurs socio-éducatifs et, plus largement, les groupes de population de tous âges pour gérer les débats qui divisent l'opinion et les propos stigmatisants en classe.

- Santé

La crise de la COVID-19 a mis en lumière les conséquences des inégalités en matière de santé auxquelles les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire⁶⁴ sont confrontées⁶⁵. Le racisme cause des traumatismes et peut donc également affecter la santé mentale des personnes. Le nouveau programme «**L'UE pour la santé**» et le plan européen de lutte contre le cancer s'efforceront de réduire les inégalités en matière de santé en tenant compte des besoins spécifiques des différents groupes. Les échanges de bonnes pratiques entre les professionnels de la santé dans l'ensemble de l'UE et les entretiens avec les organisations de patients et la société civile contribueront à l'adoption d'une approche centrée sur le patient tenant compte des besoins spécifiques des personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire. La **plateforme européenne sur la politique de santé**⁶⁶ mettra notamment un accent spécifique sur la réduction des inégalités fondées sur l'origine raciale ou ethnique et transmettra les propositions émanant de la société civile à l'UE et aux responsables chargés des politiques de santé au niveau national. Le **groupe de pilotage de la Commission sur la promotion de la santé, la prévention des maladies et la gestion des maladies non transmissibles**⁶⁷ sera chargé de retenir les meilleures pratiques permettant

⁶⁰ Depuis 2014, Erasmus+ a financé quelque 26 000 projets (auxquels ont participé plus de 708 000 personnes) portant notamment sur l'égalité et la non-discrimination, le dialogue interculturel/interreligieux et l'inclusion.

⁶¹ Depuis 2018, 2 100 projets dans ces domaines ont bénéficié d'un financement au titre du corps européen de solidarité; plus de 14 500 jeunes y ont participé.

⁶² La stratégie couvrira tous les domaines de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport. Elle sera déployée tout au long de la durée des futurs programmes Erasmus+ et du corps européen de solidarité.

⁶³ Voir https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/about_ran_en

⁶⁴ Selon l'enquête (FRA) EU-MIDIS II, la proportion de femmes roms âgées de 50 ans ou plus se déclarant en mauvaise voire très mauvaise santé était presque deux fois plus élevée que pour les femmes non roms (55 % contre 29 % respectivement).

⁶⁵ Voir 'The COVID-19 pandemic: power and privilege, gentrification, and urban environmental justice in the global north', Cities & Health and National Center for Immunization and Respiratory Diseases (NCIRD).

⁶⁶ La plateforme européenne sur la politique de santé (<https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>) est un outil interactif visant à stimuler les débats sur les questions de santé publique ainsi qu'à partager les connaissances et les bonnes pratiques. Elle réunit 7 000 organisations non gouvernementales, groupes et parties prenantes enregistrés et les invite à échanger entre eux ainsi qu'avec la Commission, à mettre en commun leur expertise dans des déclarations communes et à faire connaître leurs actions auprès d'un large public.

⁶⁷ Voir https://ec.europa.eu/health/non_communicable_diseases/steeringgroup_promotionprevention_fr

d'intégrer les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire dans les stratégies de prévention sanitaire qui seront renforcées grâce à l'appui budgétaire de l'UE. D'autres projets de recherche, qui s'inscrivent dans le cadre d'**Horizon Europe**, pourraient également contribuer à ces activités. Des recherches devraient être entreprises sur les déterminants socio-économiques de la santé du point de vue racial.

- ***Logement***

Les personnes victimes de discrimination raciale risquent davantage d'être logées dans de mauvaises conditions et de pâtir de ségrégation résidentielle⁶⁸. La discrimination sur le marché du logement⁶⁹ renforce la ségrégation⁷⁰ et a, par ricochet, des répercussions sur l'éducation ou les possibilités d'emploi et, dans le cas des familles avec enfants, porte gravement préjudice au développement des enfants.

Il appartient en premier lieu aux autorités nationales et locales de prendre des mesures⁷¹ pour éviter la ségrégation sociale et résidentielle et/ou lutter contre ce fléau⁷². Au cours de la période 2021-2027, les **fonds de la politique de cohésion**⁷³ resteront des instruments essentiels pour soutenir des actions contre la ségrégation en matière de logement et garantir l'accès à des services de base inclusifs et de qualité. Le respect de la charte des droits fondamentaux de l'UE continuera d'être primordial et les actions qui contribuent à créer une quelconque forme de nouvelle ségrégation ne pourront pas bénéficier d'une aide financière. La «vague de rénovations» lancée par la Commission favorisera l'efficacité énergétique dans les logements sociaux ainsi que dans les logements occupés par des personnes à revenus modestes.

La Commission:

- veillera à ce que le cadre législatif relatif à l'IA traite spécifiquement le risque de partialité et de discrimination inhérent aux systèmes d'IA;
- aura recours à des mesures politiques et à des programmes de financement pour lutter contre le racisme et la discrimination dans l'accès à l'emploi, à l'éducation et à la formation, aux soins de santé, à la protection sociale et au logement;
- veillera à ce que la future stratégie globale sur les droits de l'enfant contienne des

⁶⁸ Service de recherche du Parlement européen, [The Cost on Non-Europe in the area of Equality and the Fight against Racism and Xenophobia](#).

⁶⁹ Selon le rapport «Être noir dans l'UE» de la FRA, près de la moitié (45 %) des personnes interrogées vivent dans des logements surpeuplés contre 17 % pour l'ensemble de la population dans l'UE. Un dixième des personnes interrogées (12 %) connaît des conditions de privation grave de logement et vit dans des habitations surpeuplées ayant des fuites dans la toiture, des moisissures sur les murs ou au niveau des fenêtres, sans baignoire/douche ni toilettes intérieures ou trop sombres.

⁷⁰ La ségrégation se caractérise par la séparation physique et sociale entre les membres de groupes marginalisés et ceux de groupes non-marginalisés et par une inégalité d'accès à des services généraux, inclusifs et de qualité.

Voir http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/thematic_guidance_fiche_segregation_en.pdf

⁷¹ Ces mesures peuvent couvrir un large éventail de domaines, tels que le développement des infrastructures dans les services publics, l'emploi, l'éducation et la formation, la santé et le logement et l'autonomisation des communautés.

⁷² Les communautés marginalisées et victimes de ségrégation peuvent être recensées en réalisant une cartographie de la pauvreté aux niveaux NUTS (nomenclature commune des unités territoriales statistiques) 3 et inférieurs.

⁷³ Fonds européen de développement régional (FEDER), Fonds de cohésion et Fonds social européen+ (FSE+).

mesures visant spécifiquement à lutter contre le racisme et la discrimination.

La Commission invite les États membres à:

- intensifier leurs efforts pour prévenir les attitudes discriminatoires au sein des services de maintien de l'ordre et renforcer la crédibilité du travail menés par ces services pour lutter contre les crimes de haine;
- établir la cartographie des réponses nationales à l'extrémisme violent et recenser les lacunes et les bonnes pratiques pour y remédier.

La FRA devrait recueillir les données et diffuser les bonnes pratiques visant à promouvoir des pratiques policières équitables. La CEPOL devrait proposer des programmes de formation efficaces.

3. Racisme structurel - S'attaquer au problème sous-jacent

Le racisme est souvent profondément ancré dans l'histoire de nos sociétés et étroitement lié à ses normes et à ses racines culturelles. Il peut se refléter dans le fonctionnement de la société, la manière dont les compétences sont réparties et dont les citoyens interagissent avec l'État et les services publics. Il peut se manifester de façon inconsciente, souvent lorsque les intérêts des personnes victimes de racisme ne sont pas pris en compte, même s'il ne s'agit pas nécessairement d'une tentative directe de les exclure. L'impact du racisme structurel peut être aussi profond et préjudiciable que le racisme individuel; il faut donc reconnaître son existence et y remédier par des politiques volontaristes. Une perspective intersectionnelle améliore la compréhension du racisme structurel et accroît l'efficacité des réponses.

3.1. Des politiques pour inverser la tendance

Lutter contre les stéréotypes et sensibiliser à l'histoire

Les stéréotypes peuvent exister de longue date, exercer une influence persistante sur les attitudes et avoir tendance à se perpétuer d'eux-mêmes. Trop souvent, les stéréotypes sont renforcés par une tendance aux divisions sociales qui placent les minorités dans un espace différent de celui de la majorité, non seulement sur le plan social mais aussi physique.

On peut lutter contre les préjugés et les stéréotypes en premier lieu en reconnaissant les **racines historiques du racisme**. Le colonialisme, l'esclavage et la Shoah sont ancrés dans notre histoire et ont de lourdes conséquences pour la société d'aujourd'hui. Il est important d'entretenir la mémoire pour encourager l'inclusion et la compréhension: l'UE devrait, par exemple, célébrer de manière explicite les principales journées commémoratives en lien avec le racisme, comme la **Journée internationale pour l'abolition de l'esclavage**⁷⁴, ainsi que l'a proposé le Parlement européen⁷⁵. L'histoire et l'enseignement de l'histoire constituent des éléments essentiels des programmes du **Conseil de l'Europe** en faveur de l'éducation⁷⁶. En juillet 2020, le Conseil de l'Europe a adopté une recommandation invitant à intégrer l'histoire

⁷⁴ Parmi les principales journées commémoratives figurent la Journée internationale dédiée à la mémoire des victimes de l'Holocauste (27 janvier), la Journée internationale contre la discrimination raciale (21 mars), la Journée européenne de commémoration de l'holocauste des Roms (2 août) et la Journée internationale pour l'abolition de l'esclavage (2 décembre).

⁷⁵ Résolution du Parlement européen du 26 mars 2019 sur les droits fondamentaux des personnes d'ascendance africaine en Europe.

⁷⁶ Voir <https://www.coe.int/fr/web/history-teaching>.

du peuple rom et/ou des gens du voyage dans les programmes scolaires et le matériel pédagogique. Dans le cadre de l'action de l'UE dans le domaine de la **culture et des valeurs**, les programmes «Europe créative» et «Citoyenneté, égalité, droits et valeurs» soutiendront des projets qui visent à supprimer les obstacles et qui encouragent l'inclusion sociale et la participation des groupes sous-représentés et défavorisés, incluant des aspects tels que la place des minorités dans la société européenne et l'héritage historique du colonialisme.

La façon dont les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire sont présentées dans les **médias** ou le fait que l'on n'en parle pas peut renforcer les stéréotypes négatifs et leur sous-représentation dans les professions des médias accentue encore cette tendance. L'existence de médias indépendants et pluralistes est nécessaire pour qu'un débat démocratique équilibré puisse avoir lieu. Favoriser des récits équilibrés et positifs, accroître la sensibilisation et les connaissances des journalistes et promouvoir l'éducation aux médias sont des moyens essentiels de contribuer à l'édification de sociétés inclusives. S'inspirant des séminaires sur les Roms⁷⁷, la Commission élaborera une série de séminaires sur les stéréotypes raciaux et ethniques, qui réuniront des journalistes, des organisations de la société civile et des représentants des personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire. La Commission travaille en outre avec la Fédération européenne des journalistes sur une série de séminaires en ligne prévus pour le début de l'année 2021 en vue de favoriser la sensibilisation et de promouvoir une communication équilibrée sur les musulmans et l'islam. Les secteurs de la culture et de la création doivent relever des défis similaires, comme la sous-représentation parmi les cinéastes ou les stéréotypes dans d'autres productions culturelles. Dans le même temps, ces secteurs peuvent être de puissants vecteurs de promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion.

En 2021 et au-delà, s'appuyant sur les enseignements tirés d'initiatives antérieures, la Commission encouragera la sensibilisation au moyen d'activités de communication ciblées, qui prévoient d'approcher des personnalités de haut niveau du monde politique, sportif, des affaires ou de la culture et d'inviter des organisations ayant un grand rayonnement à apporter leur soutien.

La **désinformation** peut notamment avoir pour objectif de viser certaines minorités en particulier et d'encourager les troubles sociaux à plus grande échelle. La pandémie de COVID-19 a fourni de nombreux exemples⁷⁸ à cet égard. Les efforts déployés par l'**observatoire européen des médias numériques** pour aider les vérificateurs de faits et les chercheurs à lutter contre la désinformation se concentreront en particulier sur la désinformation et les complots ciblant les communautés minoritaires. Les campagnes d'éducation aux médias visent également en grande partie à atténuer les discours de discrimination raciale répandus par des actions de désinformation. **Les projets «Éducation aux médias pour tous»**⁷⁹ soutiennent ces objectifs. Ces mesures seront encore développées dans le prochain plan d'action pour la démocratie européenne et le plan d'action pour les médias et l'audiovisuel.

Dans le domaine du **sport**, l'UE accorde également la priorité aux projets qui luttent contre les stéréotypes et favorisent l'inclusion sociale par le sport, notamment en coopération avec

⁷⁷ Voir https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=30548.

⁷⁸ Communication conjointe, Lutter contre la désinformation concernant la COVID-19 - Démêler le vrai du faux [JOIN(2020) 8].

⁷⁹ Les actions préparatoires viennent en soutien au nouveau matériel didactique destiné à lutter contre la désinformation et définissent de nouvelles méthodes de sensibilisation aux techniques couramment utilisées par des acteurs mal intentionnés afin de créer, de diffuser et d'amplifier la désinformation sur l'internet.

des organisations majeures comme l'Union des associations européennes de football (UEFA) et la Fédération internationale de football association (FIFA)⁸⁰. Dans le cadre du programme Erasmus+ 2021-2027⁸¹, l'accent mis plus particulièrement sur les sports de masse⁸² facilitera la participation des personnes de tous horizons, y compris celles issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire. Le secteur de la culture, de la musique aux arts du spectacle en passant par le cinéma, joue un grand rôle dans la promotion de l'inclusion et la lutte contre le racisme.

Disposer de données pertinentes pour faire des choix stratégiques éclairés

Des données précises et comparables sont indispensables pour permettre aux décideurs politiques et au public d'évaluer l'ampleur et la nature des discriminations subies et pour concevoir, adapter, suivre et évaluer les politiques. Pour ce faire, il est nécessaire de **ventiler les données par origine ethnique ou raciale**⁸³. Ces données sont toutefois relativement peu nombreuses par rapport aux données relatives à d'autres motifs de discrimination, comme le sexe, le handicap et l'âge. Au nombre des obstacles existant figure la difficulté à établir une méthode commune puisque certains États membres collectent de telles données tandis que d'autres évitent sciemment de le faire. Par conséquent, de nombreuses enquêtes se concentrent sur la perception de la discrimination ou utilisent des variables de remplacement comme la citoyenneté ou le pays de naissance. La collecte de données fiables et comparables aux niveaux européen et national est une condition préalable essentielle à une action efficace.

La **FRA** joue un rôle important, par exemple en collaborant avec la Commission afin de soutenir les efforts déployés par les États membres pour améliorer la collecte et l'enregistrement des données sur les crimes de haine. Au cours des deux prochaines années, la FRA réalisera de nouvelles enquêtes sur la situation des immigrants et de leurs descendants ainsi que sur la discrimination et les crimes de haine à l'encontre des Juifs. Des enquêtes **Eurobaromètre** sur la discrimination⁸⁴ continueront d'être menées périodiquement afin de suivre l'évolution des attitudes et des perceptions au fil du temps.

Les **organismes de promotion de l'égalité** peuvent coopérer utilement pour analyser leurs propres systèmes de collecte de données sur l'égalité, éliminer les obstacles qui empêchent ces systèmes d'être efficaces et/ou comparatifs et interopérables et examiner comment améliorer et coordonner au mieux leur collecte de données. La Commission appuiera les efforts visant à développer cette coordination.

Quoi qu'il en soit, il est nécessaire de prendre des mesures plus vigoureuses pour progresser vers une **nouvelle approche en matière de collecte de données sur l'égalité**. Le plein respect des normes constitutionnelles, de la législation de l'UE en matière de protection des données et de la charte des droits fondamentaux de l'UE constitue une condition préalable à

⁸⁰ Parmi les initiatives communes figurent les campagnes Respect, #EqualGame et #WePlayStrong de l'UEFA et les campagnes #stopracism et #stopviolence de la FIFA.

⁸¹ COM (2018) 367 final.

⁸² Il s'agit des sports organisés pratiqués par des sportifs amateurs au niveau local et du «sport pour tous».

⁸³ Les participants à la conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, organisée en 2002 par les Nations unies, et le programme d'action de Durban avaient déjà reconnu la nécessité de disposer de données ventilées en ce qui concerne les statistiques démographiques, recueillies avec le consentement exprès des répondants, sur la base de l'auto-reconnaissance et en conformité avec les normes en matière de droits de l'homme protégeant la vie privée; https://www.un.org/en/durbanreview2009/pdf/DDPA_full_text.pdf.

⁸⁴ Suivi de l'enquête [Eurobaromètre 493 de 2019 sur la discrimination dans l'UE](#) et des enquêtes antérieures réalisées sur ce sujet.

la réalisation de progrès vers un ensemble commun de données. Des garde-fous doivent être mis en place pour garantir qu'aucun lien ne puisse être fait entre des données sensibles sur l'égalité et les personnes. Cela suppose le plein respect des règles en matière de protection des données, en particulier pour atténuer tout risque éventuel d'abus ou de fraude. La Commission organisera une table ronde sur les données relatives à l'égalité avec les principales parties prenantes⁸⁵ afin d'examiner les obstacles à la collecte de données relatives à l'origine raciale ou ethnique et de recenser les moyens de parvenir à une approche plus harmonisée, notamment pour les données intersectionnelles en ce qui concerne, par exemple, la religion ou les convictions et le genre. Tout en respectant pleinement leur contexte national, les **États membres** devraient avoir pour objectif de s'orienter vers la **collecte de données ventilées sur la base de l'origine raciale ou ethnique** afin de recueillir à la fois les expériences subjectives de discrimination et de victimisation et les aspects structurels du racisme et de la discrimination. Ces données devraient être complètes, fiables, régulières et fournies en temps utile, intégrées dans les enquêtes réalisées à l'échelon de l'UE et du pays et être à la fois représentatives et comparables⁸⁶.

En 2021, **Eurostat** intégrera dans l'enquête de l'UE sur les forces de travail (EFT-UE) un module spécial concernant la situation des migrants sur le marché du travail, qui comprendra des aspects liés à la discrimination au travail.

La Commission:

- mènera une série d'actions visant à lutter contre les stéréotypes raciaux et ethniques avec les médias, la société civile et les représentants de personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire;
- lancera une action visant à promouvoir une approche cohérente pour la collecte de données sur l'égalité, en particulier en ce qui concerne les données ventilées par origine raciale ou ethnique.

La Commission encourage les États membres à:

- s'attaquer activement aux stéréotypes raciaux et ethniques par l'intermédiaire des médias, de l'éducation, de la culture et du sport;
- améliorer la collecte de données ventilées par origine raciale ou ethnique.

3.2. Un cadre pour l'action: comment utiliser au mieux les outils de l'UE

Agir aux niveaux local, régional, national et international

- Plans d'action nationaux

Le racisme doit être combattu à tous les niveaux et traité dans sa globalité. Les plans d'action nationaux ont démontré qu'ils pouvaient aider utilement les États membres à apporter une réponse efficace aux problèmes de racisme et de discrimination fondée sur la race, tout en

⁸⁵ Y compris les organismes de promotion de l'égalité, la société civile, le monde universitaire, les institutions de l'UE, les autorités de l'UE telles que le contrôleur européen de la protection des données, la FRA et d'autres agences de l'UE, les entreprises, les instituts de statistiques, le personnel de santé, les organisations internationales, les représentants des États membres etc.

⁸⁶ Voir les [lignes directrices](#) élaborées par le sous-groupe sur les données relatives à l'égalité du groupe à haut niveau sur la non-discrimination et la diversité. Voir également les [«Principes et recommandations concernant les recensements de la population et de l'habitat»](#) de la Commission de statistique des Nations unies.

adaptant les actions concrètes aux situations qui leur sont propres. Le rapport récent de la FRA indique toutefois que seule la moitié environ des États membres ont déjà mis en place de tels plans⁸⁷. La Commission encourage **tous les États membres à élaborer et à adopter des plans d'action nationaux contre le racisme et la discrimination fondée sur la race**. En plus de guider les efforts de lutte contre le racisme au niveau national, les plans d'action pourraient également servir d'outil de partage des bonnes pratiques entre États membres.

La Commission propose de collaborer avec les États membres pour définir des principes directeurs communs pour les plans d'action nationaux, en associant étroitement la société civile et les organismes pour l'égalité de traitement. D'ici à la fin de 2021, la Commission présentera les principes et éléments essentiels nécessaires à l'élaboration de plans d'action nationaux efficaces⁸⁸. L'ensemble des États membres pourraient s'en inspirer pour élaborer et adopter des plans d'action nationaux pour la fin de 2022.

Les principes directeurs communs pourraient notamment être les suivants:

- ✓ suivre les domaines d'action⁸⁹ énoncés dans le présent plan d'action au niveau de l'UE, tels que la législation pour combattre le racisme, la lutte contre la discrimination par les services de maintien de l'ordre ou la non-discrimination dans l'éducation et la formation, l'emploi, la santé et le logement, sur la base d'une évaluation complète des actions nécessaires au niveau national dans tous les domaines énoncés dans le présent plan d'action;
- ✓ s'adapter au contexte social, historique et culturel et aux spécificités nationales⁹⁰ pour répondre aux besoins les plus urgents;
- ✓ associer les pouvoirs régionaux et locaux, ainsi que la société civile et les organismes pour l'égalité de traitement à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans d'action;
- ✓ inclure la collecte de données et définir des indicateurs de mesure des progrès accomplis;
- ✓ s'inspirer du guide pratique⁹¹ du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme ainsi que des éléments et principes essentiels retenus sur la manière d'élaborer ces plans.

La Commission invite les États membres à faire régulièrement rapport sur la mise en œuvre des plans d'action nationaux. Cela contribuera à l'échange de bonnes pratiques, à l'apprentissage mutuel et à l'évaluation des progrès réalisés au niveau national et de l'UE. La

⁸⁷ Selon le rapport sur les droits fondamentaux 2020 de la FRA (juin 2020), 15 États membres ont mis en œuvre des plans d'action gouvernementaux contre le racisme, les discriminations fondées sur la race/l'origine ethnique et l'intolérance associée en 2019 (Belgique, Croatie, Tchéquie, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Suède, Espagne et Royaume-Uni).

⁸⁸ Ce travail sera développé avec l'appui d'un nouveau sous-groupe conjoint composé d'experts du groupe à haut niveau de l'UE sur la lutte contre le racisme, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance et du groupe de haut niveau sur la non-discrimination.

⁸⁹ Législation pour lutter contre la discrimination et rôle des organismes pour l'égalité de traitement; discours de haine et crimes de haine; profilage illicite par les services de maintien de l'ordre; risques posés par les nouvelles technologies; stéréotypes et prise de conscience historique; égalité d'accès à l'éducation, à l'emploi, aux soins de santé, au logement; intégration de la dimension d'égalité au niveau national; participation des niveaux régional et local; financement pour combattre le racisme; collecte de données, dialogue avec la société civile.

⁹⁰ Telles que la composition démographique, les circonstances historiques et juridiques spécifiques et l'ampleur de la discrimination au quotidien.

⁹¹ <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5566df0b4>. Le guide appelle les pays à définir des buts, des objectifs et des actions, à désigner les organes institutionnels responsables, à fixer des échéances et des indicateurs de performance et à prévoir des mécanismes de suivi et d'évaluation.

Commission propose de communiquer régulièrement sur la mise en œuvre des plans d'action nationaux contre le racisme et qu'un premier rapport soit transmis à la fin de 2023.

- ***Mobiliser les niveaux régional et local pour un effet significatif sur le terrain***

Les collectivités locales ont une grande expérience dans l'élaboration de stratégies efficaces de lutte contre le racisme et dans la création de réseaux⁹². La Commission continuera à soutenir ces programmes et ces réseaux⁹³. Ainsi, ces questions pourraient être traitées dans le cadre du **programme URBACT** (qui est soutenu par les fonds au titre de la politique de cohésion et qui met en relation les décideurs politiques urbains). Ces efforts peuvent également s'appuyer sur la coopération avec le réseau des grandes villes européennes (EUROCITIES) et la **Coalition européenne des villes contre le racisme**, sous l'égide de l'UNESCO⁹⁴. D'autres initiatives locales, telles que le programme de coopération urbaine internationale (CUI)⁹⁵ ou la Convention des maires pour le climat et l'énergie⁹⁶ pourraient servir de plateformes ou de modèles pour renforcer l'action menée au niveau des villes en faveur de l'égalité raciale, en plus du soutien apporté à l'inclusion sociale en luttant, par exemple, contre la précarité énergétique ou en permettant un accès à un logement décent.

Les projets «**Réseau de villes**»⁹⁷ devraient accorder la priorité à la sensibilisation et au renforcement des connaissances sur le rôle des personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire dans la société et la culture européennes. Afin de reconnaître et de rendre visibles les efforts déployés par les villes pour mettre en place des politiques solides d'inclusion au niveau local, la Commission procédera chaque année à la désignation **de la ou des capitales européennes de l'inclusion et de la diversité**.

Les **zones rurales** sont confrontées à des défis spécifiques, tels que l'éloignement, les proportions relativement élevées de nouveaux arrivants dans la population (ces zones sont souvent le premier point d'arrivée des migrants), un manque potentiel de services et d'infrastructures de base et des taux de pauvreté et de chômage plus élevés. Les fonds de l'UE complètent les actions nationales destinées à répondre aux problèmes que rencontrent les communautés rurales vulnérables⁹⁸, problèmes auxquels la future vision à long terme pour les zones rurales tentera également de remédier.

- ***Collaboration avec le secteur privé***

Les organisations professionnelles et les entreprises ont un rôle essentiel à jouer pour garantir la non-discrimination, la diversité et l'inclusion. En signant les **chartes de la diversité**⁹⁹, les

⁹² Parmi les principaux réseaux figurent «Les villes de l'UE contre la radicalisation», Nordic Safe Cities, le Réseau des villes fortes et le Forum européen pour la sécurité urbaine.

⁹³ Comme le partenariat sur l'inclusion des migrants et des réfugiés au titre du programme urbain de l'UE, voir <https://www.inclusionpartnership.com>.

⁹⁴ Voir <https://www.eccar.info/>.

⁹⁵ Voir <https://iuc.eu/na/home/>.

⁹⁶ L'initiative a été lancée par la Commission en 2008 et la Convention des maires est aujourd'hui le plus grand mouvement mondial de villes actives dans les domaines de l'énergie et du climat, elle est présente dans 59 pays et réunit 10 117 collectivités locales.

⁹⁷ Qui permettent aux villes de nouer des partenariats et ainsi d'approfondir et d'intensifier leur collaboration et les débats sur certaines questions https://eacea.ec.europa.eu/europe-pour-les-citoyens/financement_fr.

⁹⁸ Ainsi, LEADER, l'instrument de la politique agricole commune (PAC) de type ascendant et de proximité, financé par le Fonds européen agricole pour le développement rural, soutient le développement des communautés rurales inclusives.

⁹⁹ Il existe actuellement des chartes de la diversité dans 24 États membres; elles comptent plus de 12 000 signataires (entreprises, institutions publiques, organisations non gouvernementales, universités,

organisations s'engagent volontairement à créer et à maintenir un environnement de travail inclusif pour leurs employés, indépendamment du sexe, de l'origine raciale ou ethnique, de la religion, de l'âge, du handicap ou de l'orientation sexuelle. **En mai 2021, lors du mois européen de la diversité**, la Commission organisera un événement de haut niveau, qui réunira des décideurs politiques, des directeurs généraux des signataires des chartes de la diversité et d'autres parties prenantes afin d'examiner et de promouvoir la prise en compte de l'origine raciale et ethnique dans les stratégies de diversité. À l'issue de cet événement, une **boîte à outils en ligne** sera mise à la disposition des entreprises pour les aider à évaluer leur diversité interne et leurs stratégies en matière de diversité sur la base d'enquêtes adaptables auprès du personnel, d'un questionnaire téléchargeable et de recommandations pour améliorer la diversité dans leur organisation sur la base des résultats de l'évaluation.

Intégration

Lorsque des politiques sont élaborées, de l'inclusion sociale à l'intelligence artificielle, du pacte vert à l'inclusion numérique et de la lutte contre les discours haineux aux politiques migratoires, intégrer la dimension d'égalité signifie également veiller à ce que les politiques européennes et nationales **soient au service de tous les citoyens, quelle que soit leur origine raciale ou ethnique**. La Commission veillera à ce que la lutte contre la discrimination fondée sur des motifs spécifiques et leurs interactions avec d'autres motifs de discrimination, comme le sexe, le handicap, l'âge, la religion ou l'orientation sexuelle, soit intégrée dans l'ensemble des politiques, des législations et des programmes de financement de l'UE. L'une des tâches de la nouvelle task force interne pour l'égalité est d'assurer une couverture complète de tous les domaines d'action. Des orientations et des formations en matière d'intégration seront développées pour soutenir toutes les parties concernées par l'intégration d'une perspective d'égalité à chaque étape des interventions de l'UE, et la consultation plus active des organisations représentant les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire sera encouragée tout au long du cycle politique de la Commission. Les autres institutions de l'UE et les autorités nationales sont encouragées à coopérer à la mise au point d'outils et de pratiques d'intégration efficaces. Les États membres pourront solliciter un soutien technique pour intégrer l'égalité dans les processus d'élaboration des politiques et de réforme au moyen de l'instrument d'appui technique.

Mobilisation de fonds de l'UE

Le budget de l'UE soutient et continuera de soutenir la réalisation d'objectifs en matière d'égalité, à la fois par des actions ciblées et par l'intégration des questions d'égalité. Des programmes bien conçus, une mise en œuvre efficace et des financements mixtes intelligents dans un cadre juridique solide peuvent permettre une utilisation optimale des ressources disponibles, veillant ainsi à ce que les fonds parviennent à ceux qui en ont le plus besoin. La proposition de la Commission pour le prochain **cadre financier pluriannuel** (CFP) offre plusieurs occasions importantes de soutenir la non-discrimination et les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire grâce au financement de l'UE. Alors que nouveau **programme «Citoyens, égalité, droits et valeurs»** poursuit des objectifs spécifiques pour combattre la discrimination, le racisme et la xénophobie, d'autres fonds contribueront aussi à soutenir les investissements qui encouragent l'égalité et l'inclusion, tels qu'**Horizon Europe**.

Dans le cadre de **Next Generation EU**, la nouvelle facilité pour la reprise et la résilience soutiendra les investissements et les réformes essentiels à une reprise durable et encouragera

syndicats) et couvrent au total plus de 16 millions de salariés (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en).

la résilience économique et sociale ainsi que la cohésion sociale¹⁰⁰. Ce soutien permettra aux États membres d'encourager l'inclusion de groupes vulnérables, dont les Roms et d'autres personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire.

Les organisations de la société civile sont des acteurs essentiels de la lutte contre le racisme et la discrimination. La Commission entend non seulement garantir une coopération active avec la société civile mais aussi contribuer à assurer le soutien financier des organisations non gouvernementales et des organisations de proximité. À cette fin, la Commission cherchera à **instaurer une culture de partenariat solide avec les acteurs de la société civile** afin de promouvoir l'inclusion sociale, les droits fondamentaux et l'égalité, depuis l'élaboration des politiques jusqu'à la phase de mise en œuvre. La Commission encourage les États membre à faire de même.

Étant donné que la majeure partie du budget de l'UE est exécutée par les États membres¹⁰¹, ces derniers jouent un rôle essentiel dans l'élaboration de politiques ciblées et dans l'utilisation optimale des programmes de financement pour soutenir les personnes victimes de racisme et de discrimination. Les États membres sont invités à pourvoir à ces besoins en utilisant les fonds disponibles au titre du CFP et de Next Generation EU. La Commission fera en sorte que les défis propres à chaque pays en matière d'inclusion et de lutte contre la discrimination soient dûment pris en compte dans les accords de partenariat et les plans relevant de la politique agricole commune à venir et que les mesures en faveur de l'égalité et de l'inclusion soient mises en œuvre au moyen de programmes opérationnels. Cet objectif est également appuyé par les conditions favorisantes applicables à certains fonds pour 2021-2027 proposés par la Commission et qui visent à garantir le respect des droits fondamentaux¹⁰², dont la non-discrimination et l'égalité, l'inclusion et la participation des Roms¹⁰³.

Lutte contre le racisme et la discrimination dans les politiques extérieures

Le racisme est un problème mondial et il importe que les actions intérieures et extérieures de l'UE qui visent à le prévenir et à le combattre soient cohérentes et se renforcent mutuellement. La lutte contre le racisme et la discrimination pour quelque raison que ce soit est un objectif fondamental du programme de l'UE en matière de droits de l'homme dans le cadre des relations extérieures et de ce fait pris en compte dans les accords internationaux et les documents d'action extérieure de l'UE y afférents, notamment dans le plan d'action en faveur des droits de l'homme et de la démocratie pour la période 2015-2019¹⁰⁴. Elle figurera dans le plan d'action qui lui succédera pour la période 2020-2024, qui sera adopté au cours du dernier trimestre de 2020. 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 en 2019, constituent un accompagnement à la fois théorique et pratique pour les institutions de l'UE et

¹⁰⁰ Pour bénéficier d'un soutien, les États membres devront élaborer des plans de relance et de résilience visant à faire face, entre autres, aux conséquences économiques et sociales de la crise.

¹⁰¹ 80 % du budget de l'UE est exécuté en gestion partagée avec les États membres et la Commission ne dispose que de possibilités limitées pour concevoir des actions sur le terrain.

¹⁰² Par l'introduction d'une condition favorisante horizontale pour garantir l'application et à la mise en œuvre effectives de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

¹⁰³ Les États membres qui programment l'objectif spécifique du FSE+ relatif à la promotion de l'intégration socio-économique des communautés marginalisées telles que les Roms doivent satisfaire à toutes les exigences énoncées à l'annexe IV de la [proposition de la Commission relative au règlement portant dispositions communes pour la période 2021-2027](#) en ce qui concerne les conditions favorisantes thématiques applicables aux cadres stratégiques nationaux pour les Roms. Outre l'objectif spécifique du FSE+, plusieurs autres instruments financiers de l'UE peuvent intervenir en faveur de l'intégration des communautés marginalisées.

¹⁰⁴ Voir https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_en_0.pdf

les États membres dans la lutte contre le racisme et la discrimination fondée sur la race¹⁰⁵. L'UE encourage également les pays de l'élargissement à se conformer à l'acquis de l'UE en matière de lutte contre la discrimination, le racisme et la xénophobie. La politique commerciale de l'UE joue également un rôle dans la lutte contre la discrimination et le racisme¹⁰⁶.

La convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale est au cœur de la lutte menée par l'UE contre le racisme dans le cadre de la coopération et des dialogues politiques avec les pays partenaires et les organisations régionales et internationales. La crise liée à la COVID-19 risque d'aggraver encore les inégalités, en particulier dans le domaine de la santé, les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire et les réfugiés étant davantage exposées aux conséquences de la pandémie¹⁰⁷. Des niveaux élevés d'inégalité constituent également un obstacle au développement durable et à la réalisation du programme de développement durable à l'horizon 2030 et des objectifs de développement durable.

En ce qui concerne le soutien financier, les valeurs d'antiracisme, de non-discrimination et d'égalité, dans toutes ses acceptations, sont solidement inscrites dans l'instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme et constituent une priorité transversale¹⁰⁸ dans l'instrument qui lui a succédé, à savoir l'instrument de voisinage, de coopération au développement et de coopération internationale.

Les inégalités croissantes sont un phénomène mondial, ce qui rend de plus en plus importante la mise en place de partenariats internationaux pour apporter une réponse conjointe et cohérente à ces défis. En s'appuyant sur ce cadre solide d'action extérieure, la Commission et le haut représentant tenteront de renforcer encore les partenariats avec les principaux partenaires internationaux, régionaux et bilatéraux en vue d'une nouvelle approche redynamisée du programme de lutte contre le racisme.

La Commission:

- présentera les principes et éléments essentiels nécessaires à l'élaboration de plans d'action nationaux efficaces contre le racisme d'ici à la fin de 2021, à l'issue d'un travail conjoint avec les autorités des États membres;
- publiera un premier rapport sur la mise en œuvre de plans d'action nationaux d'ici la fin de 2023;
- lancera un programme de désignation annuelle de la/des capitale(s) européenne(s) de l'inclusion et de la diversité;
- organisera un événement de haut niveau sur la prise en compte de l'origine raciale et ethnique dans les stratégies de diversité menées par les entreprises privées au printemps 2021;
- s'efforcera, avec le haut représentant, de renforcer encore les partenariats avec les

¹⁰⁵ Conseil de l'Union européenne, 18 mars 2019, doc. 6337/19 et doc. 6338/19.

¹⁰⁶ Ainsi, le système de préférences généralisées de l'UE encourage la ratification et la mise en œuvre de la convention de l'OIT sur la discrimination (C111) et de la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et les accords de libre-échange de l'UE encouragent aussi la ratification et la mise en œuvre de la convention de l'OIT sur la discrimination (C111).

¹⁰⁷ Voir le document de l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture, «[Addressing inequality in times of Covid-19](#)» (28 avril 2020).

¹⁰⁸ Voir également «A rights-based approach encompassing all human rights, for all EU development cooperation» [SWD(2014) 152 final].

principaux partenaires internationaux, régionaux et bilatéraux en vue d'une nouvelle approche redynamisée du programme de lutte contre le racisme.

La Commission encourage les États membres à:

- adopter des plans d'action nationaux contre le racisme d'ici à la fin de 2022;
- veiller à ce que les représentants de la société civile et les organismes pour l'égalité de traitement soient associés à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans d'action nationaux contre le racisme.

3.3 Une action positive de l'UE: écouter et agir

Une action positive peut jouer un rôle important pour ce qui est de mettre fin à l'absence d'égalité réelle dans nos sociétés: une égalité qui n'est que de pure forme risque de ne pas permettre de répondre aux besoins spécifiques de certains groupes de personnes. Des mesures peuvent être prises pour compenser les désavantages auxquels sont exposées les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire. Le droit de l'Union n'empêche pas les États membres d'adopter des mesures spécifiques visant à éviter ou à compenser des désavantages liés à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique lorsqu'il existe des dispositions en matière de protection.

Les États membres sont également encouragés à recenser des moyens de promouvoir des obligations relatives à l'intégration de considérations d'égalité dans l'action quotidienne des **pouvoirs publics**. Les obligations légales imposant au secteur public de promouvoir l'égalité de manière proactive et systématique (**obligations légales en matière d'égalité**¹⁰⁹) placent l'égalité au cœur de l'action des pouvoirs publics. Elles sont applicables aux pouvoirs publics en qualité de responsables politiques, de prestataires de services, d'employeurs et d'acheteurs de biens et de services. Il a été constaté¹¹⁰ que de telles obligations donnaient lieu à l'adoption d'approches efficaces et proactives en matière d'élimination de la discrimination et de promotion de l'égalité. La Commission continuera à faciliter l'échange de bonnes pratiques entre les États membres en ce qui concerne l'adoption et la mise en œuvre d'obligations légales.

Des démocraties inclusives

Au cours de la période qui a précédé les élections au Parlement européen de 2019, les obstacles à la participation démocratique et à la représentation des groupes exposés à la marginalisation, tels que les personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire¹¹¹, ont fait l'objet d'une prise de conscience accrue. Les problèmes juridiques et administratifs, les obstacles à l'accessibilité et les difficultés institutionnelles barraient la voie à une démocratie inclusive. Le rapport sur les **élections au Parlement européen de 2019**¹¹² concluait que des progrès restaient à accomplir. La Commission a fait part de son intention de

¹⁰⁹ Les obligations légales comprennent des obligations préventives imposant aux organismes de mettre en place des systèmes et des processus destinés à prévenir la discrimination, des obligations institutionnelles imposant aux organismes de mettre en place des systèmes et des processus visant à promouvoir l'égalité des travailleurs et des utilisateurs de services, ainsi que des obligations de prise en compte imposant aux pouvoirs publics de tenir dûment compte de la nécessité de promouvoir l'égalité dans le cadre de l'adoption de dispositions réglementaires ou législatives, de l'établissement de budgets et de l'élaboration de politiques.

¹¹⁰ Voir Crowley N., [Making Europe More Equal: A legal duty?](#)

¹¹¹ Voir https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eu-citizen - type a report - infographics - a4_full.pdf

¹¹² [Rapport sur les élections au Parlement européen de 2019](#) [COM(2020) 252 final].

collaborer avec les partis politiques européens, le réseau européen de coopération en matière d'élections et la société civile afin d'améliorer la participation¹¹³, ce qui s'inscrira dans les travaux menés dans le cadre du plan d'action pour la démocratie européenne et du prochain rapport de la Commission sur la citoyenneté de l'Union. Il s'agit également d'un domaine dans lequel la collecte de données sur la participation démocratique des minorités serait essentielle, afin de déterminer l'ampleur du problème, dans le plein respect des exigences en matière de droits fondamentaux et de protection des données¹¹⁴.

De nouvelles structures pour écouter et apprendre: un cadre d'échanges permanent

Dans ses orientations politiques, la présidente von der Leyen a insisté sur le fait que «[n]ous pouvons avoir des convictions différentes ou appartenir à des minorités différentes, mais nous devons veiller à nous écouter les uns les autres, à apprendre les uns des autres, à embrasser cette diversité.» Il est nécessaire que les responsables politiques des États membres et des institutions de l'UE dialoguent avec les personnes victimes du racisme au quotidien et apprennent à leur contact. La Commission accordera la priorité à l'écoute des personnes touchées et mettra en œuvre et suivra le présent plan d'action avec la participation de personnes confrontées au racisme et à la discrimination. À cette fin, elle prévoit **une consultation et un dialogue réguliers** avec les États membres, les organismes de promotion de l'égalité et les représentants locaux, ainsi qu'avec les organisations de la société civile qui représentent les intérêts des personnes concernées. Ces dialogues porteront non seulement sur les mesures ciblées annoncées dans le présent plan d'action, mais seront également au cœur des travaux visant à intégrer les considérations liées aux personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire dans toutes les politiques de l'UE.

Cela implique de nouer des relations et de collaborer davantage avec les acteurs de la **société civile** sur le terrain. La Commission rencontrera régulièrement, et au moins deux fois par an, des organisations de la société civile actives dans la lutte contre le racisme aux niveaux européen, national et local afin de faire le point sur les progrès réalisés dans ce domaine. Ce dialogue devrait également être ouvert à des représentants des réseaux de la diaspora, des partenaires sociaux¹¹⁵, des partis politiques, des entreprises, des prestataires d'enseignement et de formation, des travailleurs sociaux, des professionnels de la santé, des milieux universitaires, des organisations culturelles et sportives, ainsi que des associations de jeunes. Il devrait en particulier donner la parole aux acteurs de terrain qui disposent d'une expertise et d'une expérience de première main pour définir la bonne voie à suivre.

¹¹³ La Commission organisera un atelier sur les élections destiné à permettre l'échange et la promotion des meilleures pratiques en matière de démocratie inclusive, afin que les listes de candidats reflètent la diversité de nos sociétés. Cet atelier est prévu pour 2022, le but étant qu'il nourrisse la réflexion dans la perspective des prochaines élections parlementaires européennes de 2024.

¹¹⁴ Le réseau européen de coopération en matière d'élections se réunira en septembre 2020 pour lancer un débat sur l'amélioration de la collecte de données. Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport 2020 sur la citoyenneté de l'Union, prévu pour le quatrième trimestre de 2020.

¹¹⁵ La Commission et les partenaires économiques et sociaux ont réaffirmé leur engagement en faveur de l'intégration des réfugiés et des migrants (déclaration commune du 7 septembre 2020 portant sur le renouvellement du partenariat européen pour l'intégration) et ont souligné les défis spécifiques auxquels les migrants et les réfugiés sont confrontés dans le contexte de la crise de la COVID-19, notamment le risque qu'une montée du racisme et de la xénophobie se traduise par des obstacles supplémentaires à leur participation au marché du travail et à la société dans son ensemble. Voir: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en.

En ce qui concerne les **experts**, la mise en œuvre du plan d'action devrait devenir une orientation importante pour les groupes de haut niveau existants¹¹⁶. Ceux-ci serviront de cadre à des discussions, à des échanges ainsi qu'à une coordination et une coopération renforcées entre les autorités nationales, la société civile et les organismes de promotion de l'égalité.

En outre, la Commission désignera un **coordinateur «antiracisme»**. Le coordinateur sera en contact étroit avec des personnes issues d'un groupe racial ou ethnique minoritaire et relayera leurs préoccupations auprès de la Commission. Il collaborera avec les États membres, le Parlement européen, la société civile et le monde universitaire afin de renforcer l'action à mener en matière d'antiracisme. En outre, le coordinateur conjuguera ses efforts à ceux des services de la Commission pour mettre en œuvre la politique de cette dernière en matière de prévention du racisme et de lutte contre ce phénomène.

La conférence sur l'avenir de l'Europe offrira aux citoyens de tous les horizons et des quatre coins de notre Union la possibilité de débattre de ce qui importe pour eux, y compris les droits fondamentaux et les valeurs de l'UE qui sont au cœur de notre Union et de son avenir.

La lutte contre le racisme dans l'UE requiert la plus grande attention politique. La Commission organisera un **sommet contre le racisme** auquel participeront les institutions de l'UE, les États membres, la société civile, les organismes de promotion de l'égalité et les organisations de terrain. Le sommet sera organisé autour de la **Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale**, le 21 mars 2021, et cette journée sera célébrée par la Commission chaque année.

La Commission:

- renforcera son dialogue avec les États membres, les organismes de promotion de l'égalité, les organisations de la société civile et les représentants locaux aux fins de la mise en œuvre du présent plan d'action;
- désignera un coordinateur «antiracisme»;
- organisera un sommet contre le racisme au printemps 2021.

La Commission encourage les États membres à:

- adopter des mesures spécifiques visant à éviter ou à compenser des désavantages liés à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique lorsqu'il existe des dispositions en matière de protection;
- recenser des moyens de promouvoir des obligations relatives à l'intégration de considérations d'égalité dans l'action quotidienne des pouvoirs publics.

4. Les propres ressources humaines de l'UE

En tant qu'employeur, la Commission européenne doit montrer l'exemple. Pour être une organisation moderne, elle a besoin d'un personnel qui soit représentatif de la société dans son ensemble.

¹¹⁶ Notamment le groupe à haut niveau sur la lutte contre le racisme, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance et le groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité.

De nouvelles actions¹¹⁷ seront mises en œuvre dans le cadre du mandat de l'actuelle Commission afin de promouvoir la diversité et de garantir un environnement de travail exempt de discrimination et inclusif pour tous, indépendamment de l'origine raciale ou ethnique ou de la couleur de peau de chacun. Toutes ces actions s'inscriront dans un ensemble plus vaste de mesures dans le cadre de la future **stratégie en matière de ressources humaines** qui posera les jalons de la modernisation de la Commission en tant qu'administration publique. Un **bureau de la diversité et de l'inclusion** sera créé au sein de la direction générale des ressources humaines et de la sécurité pour superviser l'élaboration et la mise en œuvre de toutes les actions pertinentes. Ce bureau offrira également un service de «guichet unique» à tous les experts et services qui contribuent à faire progresser la diversité, l'égalité et l'inclusion dans l'ensemble des services de la Commission.

Pour la première fois, des données sur la diversité du personnel de la Commission seront récoltées au moyen d'une enquête, à participation libre et anonyme, qui portera spécifiquement sur la diversité et l'inclusion. Ses résultats ouvriront la voie à l'adoption de politiques et de mesures fondées sur des données probantes dans le cadre de la stratégie en matière de ressources humaines. L'enquête couvrira toutes les catégories de personnel et portera sur tous les motifs de discrimination possibles en incluant des données sur l'origine raciale et ethnique des membres du personnel, dans le plein respect des règles en matière de protection des données. Elle servira de point de départ pour mesurer les progrès futurs. D'autres institutions et organes de l'UE pourraient prendre des mesures similaires¹¹⁸.

L'engagement à promouvoir la diversité vaut pour tous les niveaux hiérarchiques et concerne donc le personnel de tous les groupes de fonction et de tous les grades. Les processus de recrutement et de sélection qui sont suivis dans les institutions de l'UE sont des instruments essentiels à cet égard.

Si le **processus de sélection** est fondé sur le mérite et obéit à une politique d'égalité des chances, il est cependant nécessaire de favoriser une plus grande diversité des candidats. Une stratégie sera mise en place au cours des six prochains mois en vue de mener une communication ciblée¹¹⁹. D'ici à la fin de 2020, l'Office européen de sélection du personnel (EPSO) va lancer un appel visant à encourager la coopération avec les différentes organisations spécialisées et associations représentant les minorités et mettra en place un **réseau d'organisations partenaires dans la promotion de la diversité** qui sera informé des opportunités d'emploi et de concours. Ce réseau sera également essentiel pour mieux comprendre les facteurs qui dissuadent d'envisager les institutions de l'UE en tant qu'employeurs potentiels. Un **outil de suivi de l'égalité et de la diversité** sera élaboré, en coopération avec les États membres, afin de recenser les lacunes potentielles des candidats, de déceler les éventuels facteurs de blocage et de déterminer comment y remédier.

Afin de renforcer encore la prévention de toute discrimination potentielle dans le cadre du **processus de recrutement**, les professionnels des ressources humaines participeront à une

¹¹⁷ Un certain nombre d'actions ont déjà été mises en œuvre dans le cadre de la communication de la Commission intitulée «[Un meilleur environnement de travail pour tous: une stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion](#)» [C(2017) 5300 final].

¹¹⁸ Le Service européen pour l'action extérieure a déjà fait part de son intention de participer à cette enquête spécifique.

¹¹⁹ Elle mobilisera notamment les étudiants ambassadeurs EU Careers et le programme «Back to School/University» pour promouvoir le choix d'une carrière au sein des institutions de l'UE auprès des étudiants issus de groupes ethniques ou raciaux minoritaires. Une «master class» sur la diversité réunissant 185 ambassadeurs EU Careers issus de 140 universités de toute l'Europe sera organisée d'ici à la fin de 2020.

formation obligatoire sur les préjugés inconscients et acquerront une spécialisation complémentaire dans le domaine des techniques de recherche de talents et d'entretien. Cette démarche s'accompagnera d'**exercices d'évaluation** des processus, procédures et outils de recrutement **sous l'angle de l'égalité et de la diversité** afin de mettre en évidence les éventuels risques de préjugés ou de discrimination et de déterminer les mesures correctives nécessaires. La Commission est fermement résolue à prendre toute mesure propre à remédier de manière effective aux problèmes mis en évidence dans le cadre des exercices d'évaluation de l'égalité et de la diversité.

L'engagement de la Commission en faveur de la diversité s'étend également au **programme de stages** Livre bleu¹²⁰ de la Commission. La Commission réalisera une évaluation de l'ensemble du programme sous l'angle de l'égalité et de la diversité afin de **présenter en 2021 une stratégie** comportant des objectifs spécifiques en termes de présence représentative de candidats issus de groupes raciaux ou ethniques minoritaires. Ces objectifs s'appliqueront aux appels à candidatures qui seront lancés en 2022.

L'adoption de mesures supplémentaires pour accroître la diversité du personnel de la Commission serait toutefois compromise si le lieu de travail lui-même n'était pas pleinement inclusif. La Commission mettra en œuvre des mesures supplémentaires pour développer une culture d'inclusion. Le rôle central de l'encadrement supérieur et intermédiaire sera souligné, notamment par le fait que la **charte pour la diversité et l'inclusion** de la Commission¹²¹ fera partie intégrante des engagements souscrits par l'encadrement de chaque service. Chaque membre du personnel bénéficiera d'une formation régulière sur les préjugés inconscients, notamment ceux liés à l'origine raciale et ethnique, y compris en combinaison avec d'autres motifs de discrimination. Une **campagne de communication interne** spécifique couvrira tous les aspects de la diversité et de l'inclusion, y compris en ce qui concerne l'origine raciale et ethnique. Des actions spécifiques de sensibilisation du personnel, telles que des manifestations ou des articles destinés au personnel, auront lieu dans le cadre des activités de l'UE marquant les principales journées commémoratives liées au racisme. En 2021, cette manifestation prendra la forme d'un atelier intitulé «Rompre le silence au sujet de la diversité raciale et ethnique» dans le cadre duquel des membres de l'encadrement et du personnel issus de groupes raciaux ou ethniques divers apporteront leur témoignage personnel.

Parallèlement aux actions préventives, les cas de discrimination, d'inégalité ou d'intolérance survenant au cours du processus de recrutement ou sur le lieu de travail continueront de faire l'objet d'un suivi rigoureux. Cela signifie que les candidats et les membres du personnel devraient se sentir en confiance pour signaler, le cas échéant, toute **pratique déloyale, discriminatoire ou hostile**. Le cadre d'action de la Commission en matière de harcèlement est en cours de réexamen et fournira un cadre pour lutter contre toutes les formes de comportements indésirables sur le lieu de travail, y compris celles ancrées dans la discrimination raciale.

La Commission **analysera toutes ses actions** visant à faire progresser la diversité et l'inclusion par référence à d'autres administrations publiques, organisations internationales et entreprises privées et mènera un dialogue régulier avec les autres institutions de l'UE. Une attention particulière sera accordée aux actions concernant spécifiquement les candidats et les membres du personnel issus de groupes raciaux ou ethniques minoritaires.

¹²⁰ Décision C (2005) 458 de la Commission.

¹²¹ Voir la communication C(2017) 5300 de la Commission.

La Commission procédera à une évaluation de l'efficacité des actions entreprises pour renforcer la diversité raciale et ethnique de son personnel d'ici à 2023.

La Commission:

- montrera l'exemple en tant qu'institution en prenant des mesures pour améliorer de manière significative la représentativité de son personnel grâce à des mesures ciblées sur le recrutement et la sélection;
- invitera les autres institutions de l'UE à prendre des mesures en conformité avec celles du présent plan d'action afin de favoriser la diversité et l'inclusion au sein de leurs services respectifs.

5. Conclusion

Le racisme porte atteinte au cœur même des valeurs de l'UE. Renforcer la lutte contre le racisme dans l'UE relève d'une responsabilité partagée et nécessite de fournir des efforts conjoints de manière résolue et soutenue. Les institutions de l'UE, les États membres et les agences de l'UE, en partenariat avec les organisations de la société civile, les partenaires sociaux et le secteur privé, doivent collaborer pour obtenir des avancées concrètes en vue d'éliminer ce fléau de nos sociétés.

La Commission invite l'ensemble des acteurs et des parties prenantes concernés à engager un dialogue ouvert, honnête et continu permettant de dégager des éléments utiles à la poursuite de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques de lutte contre le racisme. Dans le cadre de ce dialogue, les institutions et les États membres de l'UE doivent mettre en place une approche nouvelle quant à leur manière d'entretenir le dialogue avec la société civile et de veiller à ce que les personnes issues de groupes raciaux ou ethniques minoritaires puissent se faire entendre.

Les actions présentées ici feront l'objet d'un suivi de leur mise en œuvre, de rapports sur leur état d'avancement et, si nécessaire, d'adaptations. La Commission invite le Parlement européen à examiner et soutenir régulièrement la mise en œuvre du plan d'action, et le Conseil à adopter des conclusions sur les actions des États membres visant à prévenir et combattre le racisme. La Commission appelle les États membres à adopter leurs plans d'action nationaux d'ici à la fin de 2022 et à maximiser le recours à tous les outils mis à leur disposition, et notamment aux possibilités offertes par les programmes de financement au titre du CFP et de l'instrument Next Generation EU, afin de soutenir les personnes touchées par le racisme et la discrimination. Ensemble, nous parviendrons à faire d'une UE exempte de racisme une réalité.