Comité des Eglises auprès des Migrants en Europe

INSTRUMENTS INTERNATIONAUX POUR COMBATTRE LA DISCRIMINATION RACIALE EN EUROPE

par

Jan Niessen

Document de travail du CEME no. 8

Le CEME a été fondé en 1964 comme agence indépendante des Eglises anglicanes, protestantes et orthodoxes européennes. Il compte soit des membres, soit des contacts de travail dans seize Etats appartenant au Conseil de l'Europe. Il fait aussi partie du réseau oecuménique d'Europe (la CEC et les commissions oecuméniques à Bruxelles et Strasbourg) et du Conseil oecuménique des Eglises.

Le CEME a pour but de:

1. favoriser, au sein des Eglises, les débats sur les migrations et leur dimension européenne et d'assister les Eglises dans leurs activité visant à bâtir une société multiculturelle;

2. faire connaître aux diverses institutions européennes les préoccupations des Eglises à l'égard des immigrés;

3. réunir et diffuser des informations sur les phénomènes nouveaux dans les sociétés européennes et les tendances des politiques gouvernementales.

Le CEME a le statut officiel d'observateur au sein du Conseil de l'Europe et participe aux travaux du Comité européen sur les migrations.

Le CEME a créé et fait part du Réseau d'Informations Européennes qui publie (en trois langues anglais, français et italien) un mensuel contenant les informations européennes.

Le CEME publie aussi quatre documents de travail par an (en anglais, français et allemand).

INTRODUCTION

La résurgence en Europe du racisme, de la xénophobie et du nationalisme chauvin, les attaques violentes contre les réfugiés, les demandeurs d'asile, les noirs et les migrants, ainsi que la persistance de pratiques discriminatoires rendent nécessaire une réflexion sur les stratégies à mettre en place afin de neutraliser ces développements. Manifestement, une large série de programmes est nécessaire, depuis l'éducation qui permettrait de changer les attitudes, jusqu'à des actions positives en vue de l'égalité de traitement pour tous.

Quel que soit le programme adopté et exécuté, le bannissement de toutes les formes de discrimination, de xénophobie et de racisme doit avoir un solide ancrage dans le droit national et international. La législation nationale doit proscrire le comportement discriminatoire et racial, et promouvoir l'égalité de traitement. La ratification et la pleine mise en oeuvre d'instruments internationaux existants peut aider et compléter la législation nationale et, au cas où cette législation n'existerait pas, offrir protection aux minorités ethniques et aux migrants. De surcroît, les principes et les conventions internationaux des droits de l'homme obligent les pays à adapter leurs législation et pratiques nationales.

Dans ce document de travail, on donnera un aperçu de nombreux moyens internationaux visant à l'élimination de la discrimination (raciale) et à la promotion de l'égalité de traitement (Chapitre I). Il traitera d'instruments globaux et européens appropriés. Certains d'entre eux sont légalement obligatoires (conventions) et bénéficient d'un mécanisme de contrôle bien développé, tandis que d'autres prennent la forme de directives, de déclarations ou de recommandations. Dans ce document, on distinguera les instruments généraux qui se rapportent aux droits de l'homme, lesquels contiennent des clauses de non-discrimination, et les instruments spécifiques qui tendent, par exemple, à l'élimination de la discrimination raciale ou à la protection des travailleurs migrants. On donnera de l'information sur l'objectif, le contenu et les mécanismes de surveillance de ces instruments. L'état de ratification de conventions sera également exposé, mais uniquement pour les vingt-sept Etats Membres du Conseil de l'Europe.

Les organisations non-gouvernementales (ONG) n'ignorent que trop souvent l'existence et la signification des conventions internationales ou bien alors elles tendent - pour de bonnes ou de mauvaises raisons - à sous-estimer leur valeur pour la défense des droits des migrants et des minorités ethniques. Quoi qu'il en soit, une analyse minutieuse des conventions peut très bien mener à la conclusion qu'il existe des instruments utiles pour les associations de migrants ou les minorités ethniques et d'autres ONG (Chapitre II).

Dans trois annexes on trouvera une information plus détaillée sur les divers mécanismes de contrôle.

Bruxelles, Mai 1992

CHAPITRE I INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

1. Nations Unies

Instruments généraux

La **Charte Internationale des Droits de l'Homme** comprend la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), le Pacte Internationale sur les Droits Economiques, Sociaux et Culturels (1966), le Pacte Internationale sur les droits Civils et Politiques (1966) et le Protocole Facultatif au dernier Pacte (1966). La Charte contient des clauses de non discrimination relatives aux droits énumérés dans la Déclaration et les Conventions. Cependant, Le Pacte sur les droits Civils et Politiques contient également une clause générale de non discrimination. Selon l'article 26, tous les hommes sont égaux devant la loi et ont droit sans aucune discrimination à la même protection de la loi. La loi prohibera toute discrimination et garantira à tous les hommes une protection égale et effective contre la discrimination à raison de la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre, l'origine nationale ou sociale, la propriété, la naissance ou autre statut.
Les deux Conventions et le Protocole facultatif doivent être ratifiés[1] et selon des procédures définies permettent à des individus aussi bien qu'à des Etats de déposer des plaintes pour violations des droits. Les Parties représentant les Etats aux Conventions doivent soumettre des rapports périodiques au Comité des Droits de l'Homme ou au Conseil Economique et Social des Nations Unies (voir Annexe I).

La **Convention contre la Discrimination en matière d'Education** de l'UNESCO utilise les mêmes définitions de la discrimination que les Pactes. La Convention proscrit toute forme de discrimination en matière d'éducation et promeut l'égalité des chances et de traitement pour tous en matière d'éducation. Dans quelques articles on fait référence à des étrangers (leur donnant le même accès à l'éducation que celui donné aux ressortissants nationaux - art. 3) et à des minorités nationales (le droit de garder leurs propres activités éducatives et l'utilisation ou l'enseignement de leur propre langage - 5c).

La **Déclaration sur l'Elimination de Toutes les Formes d'Intolérance et de Discrimination basées sur la Religion ou la Croyance** (1981) fait appel aux Etats afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour prévenir et éliminer la discrimination en matière de religion ou de croyance dans la reconnaissance, l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans tous les domaines de la vie civile, économique, politique, sociale et culturelle.

1. Pour les ratifications, réservations et déclarations, voir United Nations, Status of international instruments (New York, 1987). Une mise à jour régulière des ratifications est publiée chaque année.

Les Parties représentant les Etats à la **Convention Internationale des Droits de l'Enfant** (1989) doivent protéger les droits de tous les enfants sans discrimination d'aucune sorte, sans tenir compte de la race de l'enfant ou de celle de sa mère ou de son père, ou de son tuteur légal, de la couleur, du sexe, du langage, de la religion, de l'opinion politique ou autre et de l'origine nationale, ethnique ou sociale. La Convention contient des dispositions pour l'éducation, la santé, la culture et le regroupement familial. Les enfants réfugiés (article 22) et les enfants des minorités sont explicitement mentionnés (article 30).

Instruments spécifiques

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

Cette Convention est le seul instrument universel pour combattre la discrimination raciale. La discrimination raciale a été définie comme «toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique» (art. 1 [1]).

La Convention ne s'appliquera pas à des distinctions entre citoyens et non citoyens et ne doit pas être interprétée comme affectant les dispositions légales d'un Etat concernant la nationalité, la citoyenneté ou la naturalisation (art. 1 [2 et 3]. Ces dispositions reconfirment davantage la souveraineté des Etats dans des matières relatives à la nationalité et à la législation des étrangers qu'elles ne limitent l'application de la Convention aux ressortissants nationaux.

Les articles 1 et 2 permettent que des mesures spéciales soient prises par les Etats parties afin d'assurer le progrès et la protection de certains groupes raciaux ou ethniques ou d'individus dans les domaines social, économique, culturel ou autre.

L'article 3 condamne la ségrégation raciale et l'apartheid et s'engage à prévenir, à interdire et à éliminer toutes pratiques de cette nature.

L'article 4 oblige les Etats parties à déclarer illégales et à interdire les organisations qui promeuvent et incitent à la discrimination raciale et à déclarer délit punissable par la loi la participation à une telle organisation.

Bien que la Convention interdise toutes les formes de discrimination raciale, l'article 5 énumère une série de droits et de libertés civils, économiques, sociaux et culturels dont on doit jouir sans aucune distinction de race, de couleur, etc. Par exemple : le droit à la liberté de circulation et de résidence, le droit à une nationalité,

le droit à la liberté de pensée, de conscience, de confession, d'opinion et d'expression, le droit au logement, le droit au travail et d'affiliation à des syndicats, le droit à l'éducation et à la formation.

Les Etats ayant ratifié la Convention assureront à toute personne soumise à leur juridiction une protection et une voie de recours efficaces, devant les tribunaux nationaux et autres organismes d'Etat compétents, contre tous les actes de discrimination raciale (art. 6). Des mesures efficaces doivent être prises particulièrement dans les domaines de l'enseignement, de l'éducation, de la culture et de l'information, pour lutter contre les préjugés conduisant à la discrimination raciale (art. 7).

Dans la Deuxième Partie de la Convention, un Comité pour l'élimination de la Discrimination Raciale est institué qui recevra et examinera les rapports que les Etats parties soumettent tous les deux ans sur les mesures législatives, judiciaires, administratives et autres et qui mettent en application les dispositions de la Convention. Le Comité peut aussi recevoir des communications d'un Etat partie à la Convention concernant un autre Etat qui est considéré ne pas se conformer aux dispositions de la Convention. Une procédure est alors mise en oeuvre pour réconcilier les deux Etats impliqués et lorsque cela s'avère impossible, le Comité soumet aux Etats un rapport avec des recommandations afin de remédier à la situation. Il s'agit, en effet, de recommandations et elles ne sont pas légalement obligatoires.

Un Etat Partie peut déclarer qu'il reconnaît la compétence du Comité pour recevoir et considérer des communications d'individus ou de groupes d'individus se plaignant d'être victimes d'une violation par cet Etat d'un quelconque des droits énumérés dans la Convention. Cette possibilité fait de cette Convention un instrument utile aux mains d'une ONG et a été utilisée dans de nombreux cas.

Le Comité fait rapport annuellement à l'Assemblée Générale de l'ONU sur ses activités. Ces rapports contiennent l'information utile sur l'état de la ratification, sur les rapports des pays et les commentaires du Comité à ce propos, et les actions prises par le Comité eu égard aux communications[2].

La Convention est entrée en vigueur en 1969 et il y a 129 Pays qui prennent part à cette Convention (1991) parmi lesquels tous les Etats Membres de la Communauté Européenne excepté l'Irlande, tous les pays scandinaves, l'Autriche, la Bulgarie, Chypre, la Tchécoslovaquie, la Hongrie, la Pologne et Malte. La Turquie a signé la Convention et la Suisse pense sérieusement à signer et ratifier. 14 Etats seulement ont reconnu le droit à la plainte individuelle, parmi lesquels on trouve les pays Européens suivants: le Danemark, la France, la Hongrie, l'Islande, l'Italie, la Hollande, la Norvège et la Suède.

2. Voir pour information détaillée sur le système de rapport de cette convention et quelques autres instruments : United Nations, Manual on Human Rights Reporting (New York, 1991).

b. **Convention Relative au Statut des Réfugiés** (1951)

La Convention définit les droits des réfugiés et parmi ceux-ci on trouve des droits juridiques et sociaux. Dans ces régions on doit donner aux réfugiés résidant légalement dans un pays hôte le même traitement qu'aux ressortissants nationaux.

La Convention est ratifiée par tous les Etats Membres du Conseil de l'Europe, excepté la Bulgarie, le Liechtenstein (qui l'a signée) et San Marino.

c. **Convention Internationale sur la Protection des Droits de Tous les Travailleurs Migrants et des Membres de leurs Familles** (1990)

La Convention fournit une liste exhaustive des droits des travailleurs migrants et des membres de leurs familles. Elle différencie les travailleurs migrants et les membres de leur famille munis des documents nécessaires, etant ainsi en situation régulière et ceux qui ne sont pas munis de ces documents et se trouvent en situation irrégulière. Les droits sont spécifiés pour les différents types de travailleurs tels que lēs travailleurs migrants, les travailleurs frontaliers, les travailleurs saisonniers, les travailleurs indépendants, les travailleurs pour un emploi spécifique, les travailleurs engagés pour un projet limité dans le temps.

La Convention prévoit que la non-discrimination pour ce qui est des droits énumérés dans la Convention existera sans distinction d'aucune sorte sur base du sexe, de la race, de la couleur, de la religion, de la langue, de l'origine nationale ou ethnique (art. 7).

La Partie VII de la Convention établit un mécanisme de supervision (un comité, rédigeant rapports et plaintes individuelles). Le droit à la plainte individuelle doit être explicitement reconnu par les Etats Membres.

La Convention a été adoptée par l'Assemblée Générale de l'ONU en 1990 et n'est pas encore entrée en vigueur, pour cela vingt ratifications sont nécessaires[3].

2. L'Organisation Internationale du Travail

L'OIT a l'obligation constitutionnelle de protéger les intérêts des travailleurs lorsqu'ils sont employés dans des pays autres que le leur. Cela est mis en

3. Voir Document de travail No. 3 sur cette Convention (CEME 1991).

oeuvre par l'élaboration, l'adoption et la supervision de normes de travail internationales[4]. Il y a quelques Conventions et Recommandations OIT qui traitent des travailleurs migrants et qui contiennent des clauses de non-discrimination. Les Conventions OIT s'appliquent à tous les travailleurs migrants soumis à la juridiction d'un Etat partie.

Les Etats parties de la **Convention (no. 111), Convention Concernant la Discrimination (Emploi et Profession)** (1958) s'engagent à «déclarer et poursuivre une politique nationale conçue pour promouvoir, par des méthodes appropriées aux conditions et pratiques nationales, l'égalité des chances et de traitement au regard de l'emploi et de l'occupation, dans le but d'éliminer toute discrimination dans ce domaine» (art.2).

La Convention s'applique aux ressortissants nationaux, aux anciens non ressortissants naturalisés et aux ressortissants d'anciennes colonies des pays hôtes respectifs.

la Convention a été ratifiée par les Etats Membres suivants du Conseil de l'Europe: l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Tchécoslovaquie, le Danemark, la Finlande, la France, l' Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Italie, Malte, les Pays-Bas, la Norvège, la Pologne, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et la Turquie.

La **Convention (no. 97) concernant les Travailleurs migrants (Révisée en 1944)** vise à combattre la discrimination sur base de nationalité, de race, de religion ou de sexe dans les domaines de la rémunération, de l'adhésion à des syndicats, du logement, de la sécurité sociale et des questions relatives à l'emploi. De nombreuses dispositions et trois annexes à la Convention traitent des procédures de recrutement et d'autres questions (voyage, transferts d'argent, etc.).

Cette Convention s'applique à tous les travailleurs migrants régulièrement admis dans la juridiction d'un Etat partie, excepté les travailleurs frontaliers, du séjour limité dans le temps des membres de professions libérales, des artistes et des marins.

La Convention a été signée et ratifiée par les membres suivants du Conseil de l'Europe : la Belgique, l'Allemagne, la France, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne et le Royaume Uni.

La **Convention (no. 143) concernant les Migrations dans des Conditions Abusives et sur la Promotion d'Egalité de Chances et de traitement des Tra-**

4. Roger Zegers de Beijl, Discrimination of migrant workers in Western Europe. ILO Working Paper (Genève, 1990).

vailleurs Migrants (1975) promeut l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et migrants en matière d'emploi et d'occupation, de sécurité sociale, de syndicats, de droits culturels et des libertés individuelles ou collectives de personnes qui en tant que travailleurs migrants ou comme membres de leur familles se trouvent légalement sur son territoire (art.10).

La Convention s'applique à la même catégorie que la Convention no. 97, sont exclues toutefois les personnes venant dans un but de formation ou d'éducation, et les travailleurs engagés pour un projet limité dans le temps.

La Convention n'est signée que par quatre pays européens, à savoir: l'Italie, la Norvège, le Portugal et la Suède.

Le mécanisme de supervision de l'OIT revêt un caractère tripartite, comprenant les organisations gouvernementales, syndicals et d'employeurs (voir Annexe II).

3. La Conférence sur la Sécurité et la Coopération en Europe (CSCE)

En novembre 1990, les Chefs d'Etat ou de Gouvernement des Etats de la CSCE ont adopté la Charte de Paris pour une nouvelle Europe. On y fait référence au caractère pluraliste des sociétés européennes et on y affirme que, sans discrimination, chaque individu a droit aux droits civils. L'identité ethnique, culturelle, linguistique et religieuse des minorités nationales sera protégée. Dans la terminologie de la CSCE, les minorités nationales se réfèrent aux minorités traditionnelles et non à de nouvelles minorités ethniques résultant de mouvements migratoires d'après guerre.

Selon les principales Directives pour le futur, les Etats expriment leur détermination à combattre toutes les formes de haine raciale et ethnique, l'antisémitisme, la xénophobie et la discrimination en général [5].

Les ONG ont un statut largement reconnu dans tout le processus d'Helsinki (à partir de 1972) et se sont montrées capables de mettre des questions spécifiques à l'ordre du jour.

4. Conseil de l'Europe

Une grande part des activités du Conseil de l'Europe sont dirigées vers la promotion des droits civils, politiques, culturels et sociaux des citoyens, migrants et réfugiés dans les Etats Membres (27 actuellement) [6].

5. Voir, pour une vue d'ensemble plus détaillée du processus et des déclarations d'Helsinki sur les migrants, le réfugiés, les minorités, le racisme et la discrimination, l'information préparée par le Joint Programme Committee of the Churches Human Rights Programme (Conférence des Eglises Européennes, Genève, 1992).

6. Voir Document de travail No 6 (CEME, 1991).

Instruments Généraux

a. La **Convention de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales** (1950)

Toute personne soumise à la juridiction des Etats parties jouira des droits civils et politiques énumérés dans la Convention (art. 1), sans discrimination d'aucune sorte telle que le sexe, la couleur, l'origine nationale ou l'association avec une minorité nationale (art. 14). En d'autres termes, la disposition d'anti-discrimination n'est pas une clause générale couvrant l'anti-discrimination comme telle, mais est exclusivement liée aux droits et libertés stipulés dans la Convention et les Protocoles additionnels. On a suggéré d'étendre cette disposition afin d'interdire la discrimination en général.

Les instruments de contrôle de la Convention, la Commission Européenne des Droits de l'Homme et la Cour Européenne des Droits de l'Homme, sont parmi les instruments les plus efficaces mis en place sous une convention internationale (voir Annexe III). Les individus ont le droit de porter plainte si leurs droits sont violés mais seulement si l'Etat partie contre lequel la plainte a été portée, a déclaré reconnaître ce droit (art.25).

Tous les 27 Etats membres du Conseil de l'Europe ont signé et ratifié cette Convention ou sont en train de le faire (c'est-à-dire les nouveaux Membres : Hongrie, Pologne et Bulgarie). Il semble probable que tous les nouveaux Membres vont reconnaître le droit à la plainte individuelle ainsi que l'ont fait tous les autres (art. 25).

La Commission de la Communauté Européenne a proposé en 1990 d'adhérer en tant que Communauté Européenne à la Convention, mais le Conseil des Ministres de la CE n'a pas encore pris une décision quant à cette proposition.

b. **La Charte Sociale Européenne** (1961)

La Charte Sociale Européenne est l'équivalent de la Convention des Droits de l'Homme dans le domaine des droits économiques et sociaux. Dans le préambule, on statue que la jouissance de ces droits doit être assurée sans discrimination fondée sur la race ou la couleur. Cependant, il y a une clause de réciprocité signifiant que seuls les ressortissants d'Etats ratifiants (et ceux-ci ne peuvent être que des Etats membres du Conseil de l'Europe) sont protégés par la Convention.

L'art. 19 traite explicitement des travailleurs migrants et de leurs familles, assurant qu'ils ne sont pas traités moins favorablement que les nationaux en ce qui concerne l'emploi, la rémunération, les taxes, les dus ou contributions à payer pour

les personnes employées, de l'adhésion aux syndicats, et des procédures légales.

A présent, le mécanisme de contrôle est plutôt faible. Les Etats parties doivent soumettre des rapports au Comité des Ministres qui est examiné ensuite par un Comité d'Experts. Lors de l'étape finale, le rapport fait l'objet d'un vote par le Comité des Ministres lequel adresse, sur la base d'un vote, des recommendations à un Etat partie. Les ONG pourraient ne jouer qu'un rôle modeste dans cette procédure (art. 27 [2])

En 1991, un protocole a été adopté et est ouvert à la ratification qui amende la Charte de telle manière que les procédures de supervision soient quelque peu améliorées.

La Charte est signée et ratifiée par la plupart des Etats membres, excepté le Liechtenstein, San Marino et les quatre nouveaux Membres : la Tchécoslovaquie, la Hongrie, la Pologne et la Bulgarie.

Instruments spécifiques

a. **La Convention Européenne relative au statut juridique du travailleur migrant** (1977)

La Convention promeut l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et ressortissants du pays en matière de recrutement, de résidence et de permis de travail, de regroupement familial, de conditions de travail, de logement, de sécurité sociale, de formation professionnelle etc. Un travailleur migrant est défini comme ressortissant d'un Etat membre qui a été autorisé par un autre Etat partie à résider sur son territoire afin d'obtenir un emploi. Cette clause de réciprocité exclut tous les migrants venant d'Etats membres qui n'ont pas signé la Convention et ceux qui viennent d'Etats qui ne sont pas membres du Conseil de l'Europe.

La Convention a un faible mécanisme de contrôle. Un Comité consultatif est mis en place sous la Convention afin de contrôler les développements dans la législation et la pratique nationales dans les domaines couverts par la Convention. Le Comité rédige des rapports sur les lois et les régulations en vigueur dans les Etats parties par rapport aux questions prévues dans la Convention. Le Comité peut aussi faire des recommandations et des propositions pour améliorer l'application de la Convention (art. 33).

Seul sept Etats Membres ont signé et ratifié la Convention, c'est-à-dire : la France, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède et la Turquie.

5. La Communauté européenne

Tandis que le Conseil de l'Europe est un forum pour la coopération internationale, la Communauté Européenne est un mélange de coopération internationale et supranationale. Les Etats Membres de la Communauté lui ont transféré des parties spécifiques de leur souveraineté, mais à côté de cette coopération supranationale, et assez souvent en compétition avec elle, il existe une coopération intergouvernementale entre les Membres.

La législation de la Communauté

Le traité de la CEE prohibe toute discrimination sur base de la nationalité (art. 7). Le terme nationalité se réfère seulement à celui d'un des Etats Membres. De plus, les droits des ressortissants des Etats Membres tels qu'ils sont posés dans le Traité CEE sont presque exclusivement liés à la libre circulation, à l'emploi et aux conditions sociales des travailleurs [7].

En d'autres termes, le Traité de la CEE offre seulement une base limitée à la législation anti-discriminatoire de la Communauté. Toute législation de ce type doit être rattachée aux conditions de travail. On pourrait penser à une législation semblable à celle de la non-discrimination des femmes qui est basée sur l'art. 119 du Traité de la CEE (salaire égal sans discrimination basée sur le sexe). Quant à la compétence de la Communauté pour établir une telle législation, on peut se referer à l'article 235, qui donne à la Commission les pouvoirs d'agir pour atteindre l'un des objectifs de la Communauté.

Entre les Communautés Européennes et de nombreux pays tiers, des Accords d'Association et de Coopération sont conclus. Beaucoup de ces Accords contiennent des clauses de non-discrimination relatives aux conditions de travail de travailleurs de pays tiers et de leurs droits à la sécurité sociale. La Cour de Justice de la Communauté Européenne a, à diverses reprises, statué que ces Conventions peuvent avoir un effet direct et sont obligatoires pour tous les Etats Membres si elles sont claires et précises[8].

7. Depuis juin 1992, le droit de résidence a été étendu aux personnes qui n'exercent pas une activité lucrative dans l'un des Etats membres autre que le leur, c'est-à-dire les étudiants, les pensionnés et autres personnes non-salariées.
8. Voir Document de travail No. 4 (CEME 1991).

Coopération intergouvernementale après Maastricht

Le Traité sur l'Union Européenne tel qu'il a été adopté (1991) et signé (1992) à Maastricht n'a pas encore été ratifié par les parlements nationaux des Etats Membres et par conséquent n'est pas encore entré en vigueur. Il n'a pas adopté d'amendement au Traité CEE ni fourni d'autres dispositions qui pourraient donner une base solide à la législation anti-discriminatoire de la Communauté.

Le Traité propose d'intensifier la coopération intergouvernementale dans les domaines de la Justice et des Affaires Intérieures. Cépendant l'accent, est mis surtout, d'une part, sur les politiques d'admission, d'immigration et d'asile et, d'autre part, sur le combat contre la drogue, la fraude, le terrorisme et le crime international. Apparemment, la coopération dans le domaine de la Justice et les Affaires Intérieures n'est pas utilisée pour promouvoir la législation anti-discriminatoire.

L'un des Protocoles du Traité porte sur la Politique Sociale et inclut un Accord entre tous les Etats Membres sauf la Grande Bretagne. Les Parties de cet Accord ont comme objectif la promotion de l'amélioration des conditions de travail et de vie, la protection sociale et le combat contre l'exclusion. En vue de l'achèvement de ces objectifs, la Communauté supportera et complétera les activités des Etats membres dans différents domaines, par exemple, dans celui de l'intégration des personnes exclues du marché du travail. En outre, la Communauté peut adopter des directives, comme, par exemple, les conditions d'emploi des nationaux des pays tiers résidant légalement dans un territoire de la communauté (art. 2).

Dans le Protocole et Accord, on fait référence à la Charte de la Communauté sur les Droits fondamentaux des Travailleurs (1989) qui est en fait une déclaration solennelle signée par tous les Etats membres excepté la Grande Bretagne. Dans le Préambule, il est statué que, afin d'assurer un traitement égal, il est important de combattre toute forme de discrimination sur base du sexe, de la couleur, ou de la race.

Déclarations

En 1986, le Conseil des Ministres, la Commission et le Parlement Européen ont publié une Déclaration Commune contre le Racisme et la Xénophobie. La déclaration condamne toutes les formes d'intolérance, d'hostilité et d'usage de la force contre des personnes sur base de différences raciales, religieuses, culturelles, sociales et nationales. Une Résolution du Conseil de Mai 1990 sur la lutte contre le racisme et la xénophobie n'a pas octroyé de place importante à la Commission pour qu'elle soit active dans ce domaine. Elle a invité les Etats membres à signer et ratifier

les instruments internationaux existants contribuant à la lutte contre la discrimination raciale, à appliquer les lois nationales visant à prévenir ou à restreindre la discrimination, à développer des systèmes d'assistance légale, à promouvoir des programmes d'échange pour les jeunes et à améliorer l'éducation des enfants des travailleurs migrants.

Le Sommet de Maastricht a adopté une autre Déclaration sur le racisme qui, cependant, n'a rien ajouté de substantiel.

Le Parlement Européen a adopté en 1989 une Déclaration de Droits et de Libertés Fondamentaux qu'il désirait voir incorporer dans le Traité CEE. Dans l'article 3, il est statué que dans le domaine de l'application de la loi de la Communauté, chacun doit être égal devant la loi. Toute discrimination sur base de la race, de la couleur, du sexe, du langage, de la religion, de l'opinion politique ou autre, de l'origine nationale ou sociale, de l'association avec une minorité nationale, de la propriété, de la naissance ou autre statut sera interdite.

Le Parlement a aussi publié deux rapports sur le racisme et la xénophobie, le rapport-Evrigenis en 1985 et le rapport-Ford en 1991. Les deux rapports contenaient des suggestions sur la manière de combattre la discrimination raciale à tous les niveaux de la Communauté Européenne.

Conventions de Lomé

Dans la troisième Convention de Lomé (entre la CEE et 69 pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique), on fait référence aux droits de l'homme et une clause a été ajoutée à la Convention statuant qu'un individu a le droit au respect pour sa dignité dans son pays ou dans un pays hôte.

Dans la quatrième Convention de Lomé, deux annexes traitent des étudiants ACP, des travailleurs migrants ACP et des travailleurs qui sont ressortissants d'un des Etats parties et qui résident légalement dans le territoire d'un Etat Membre ou d'un Etat ACP. Elles contiennent des clauses de non-discrimination en ce qui concerne l'emploi et la sécurité sociale. Les questions soumises dans ces deux annexes seront résolues, si nécessaire, au travers de négociations bilatérales dans le but de conclure des accords appropriés.

CHAPITRE II FAIRE CAMPAGNE

1. Instruments existants

Il n'y a qu'une convention qui traite spécifiquement et en détail de la discrimination raciale et c'est la Convention d'ONU sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination Raciale. D'autres instruments globaux et régionaux, comme, par exemple, le Pacte sur les Droits Civils et Politiques et la Convention Européenne sur les Droits de l'Homme interdit la discrimination dans les domaines des droits civils et politiques.

Il y a une variété d'instruments internationaux promouvant l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et ressortissants nationaux, telles que les Conventions OIT et les Conventions du Conseil de l'Europe. Ils contiennent souvent des clauses de non-discrimination relatives aux droits énumérés dans ces conventions.

Sur le plan de la Communauté Européenne, la législation pour éliminer la discrimination sur base de la nationalité (pays tiers) et de la race est sous-développée, tandis que la législation pour promouvoir l'égalité de traitement est tout à fait développée bien que limitée aux ressortissants des Etats membres.

Les Conventions couvrent toute personne soumise à la juridiction d'un Etat ou bien s'appliquent uniquement aux réfugiés, aux travailleurs migrants et à leurs familles. Il n'y a pas de convention traitant des minorités (ethniques).

Stratégiquement, il semble préférable de promouvoir la signature, la ratification et la pleine exécution de conventions existantes au lieu de promouvoir le développement d'une nouvelle loi internationale.

Une exception doit être faite pour le niveau supranational de la Communauté Européenne. Comme les choses se présentent pour le moment, une telle législation devra se limiter à des questions relatives aux conditions de travail et peut être menée à travers une action politique et légale. Si, dans les années à venir, la législation de la Communauté dans d'autres domaines était rendue possible (par exemple, dans la sphère des droits des citoyens et du développement futur de la citoyenneté européenne), alors la législation anti-discriminatoire pourrait être promue.

Une autre exception pourrait être la législation internationale pour la protection des droits des minorités. D'une part, les minorités n'appartiennent pas nécessairement au groupe des travailleurs migrants qui sont déjà raisonnablement couverts par des conventions, et, de l'autre, les instruments qui permettent de combattre la discrimination raciale ne couvrent pas nécessairement la promotion de l'égalité de traitement des minorités.

Afin d'être réellement efficaces, les instruments internationaux doivent être incorporés dans la législation nationale et s'adapter aux situations nationales. C'est spécialement le cas si le racisme doit être déclaré offense criminelle et/ou publique. Il s'agit de secteurs très sensibles et, naturellement, les états revendiquent leur souveraineté dans ces secteurs.

Les Etats européens pourraient à travers un échange d'information utiliser leurs expériences et compétences mutuelles dans le domaine de la législation anti-discriminatoire et ses structures de contrôle.

Les pays européens tels que le Royaume Uni, les Pays Bas et la Suède ont une tradition relativement longue d'une telle législation et ont créé des structures de surveillance (la Commission for Racial Equality, le Landelijk Bureau Racismebestrijding et le Ombudsman).

2. Institutions internationales et ONG

De nombreuses ONG ont un statut d'observateur auprès des Nations Unies et peuvent assister en tant qu'observateur, par exemple, aux sessions du Comité des Droits de l'Homme. Le rôle des ONG est largement reconnu comme vital pour la promotion et la protection des droits de l'homme[9].

Si l'on considère les syndicats et les organisations d'employeurs comme ONG, on peut dire que celles-ci occupent une solide position dans l'OIT et dans les mécanismes de surveillance des Conventions OIT. Si d'autres ONG désirent avoir de l'influence dans cette structure, elles doivent travailler par le biais de syndicats et d'organisations d'employeurs.

Le processus CSCE offre d'intéressantes possibilités aux ONG de faire campagne pour la signature et la ratification d'instruments internationaux existants. Les ONG contrôlent ce processus avec soin et leurs activités sont généralement reconnues comme très précieuses.

De nombreuses ONG ont un statut d'observateur au Conseil de l'Europe, ce qui constitue une autre possibilité de faire pression pour la signature, la ratification et la réalisation de conventions internationales.

Contrairement au Conseil de l'Europe, les ONG n'ont pas de statut officiel (observateur) dans les institutions des Communautés européennes. Nombreuses ONG ont un bureau à Bruxelles et entretiennent des contacts réguliers avec les institutions appropriées sur des questions relatives aux droits de l'homme et aux droits des migrants, des réfugiés et des minorités ethniques.

9. Voir, par exemple, Le rôle d'organisations non-gouvernementales dans la promotion et la protection des droits humains. Un Symposium organisé à l'occasion du prix du Praemium Erasmianum pour la Commission Internationale des Jurists (Amsterdam, 1989). Voir aussi le Manual on Human Rights Reporting.

3. Action des ONG

Les organisations non-gouvernementales ont tendance à sous-estimer l'importance de faire campagne pour et d'utiliser les instruments internationaux. Les raisons en sont
compréhensibles :

D'abord, face aux revendications qu'elles expriment, les conventions portent trop la marque d'un compromis et offrent trop peu. En effet, le projet des conventions internationales est le résultat d'un processus de négociations qui se présente toujours sous la forme d'un compromis dans le but d'obtenir la signature de la convention par le plus de pays possibles.

Deuxièmement, les Etats diminuent souvent l'importance de conventions à l'égard des gens concernés, en utilisant fréquemment la possibilité offerte dans les conventions de faire des réserves sur certaines parties. Souvent ces parties contiennent des droits clairement définis.

Troisièmement, les Etats tendent à ne pas reconnaître de tels instruments de contrôle tels que le droit à la plainte individuelle. Il est naturel que les gens auxquels les droits adressent dans une convention et qui sont exclus d'une participation dans la supervision de l'exécution de la convention interrogent sur son utilité et son efficacité.

Quatrièmement, les plaintes individuelles ne peuvent être reçues que lorsque les remèdes internes disponibles ont été épuisés par celui qui porte plainte. Cela signifie qu'il y a un long chemin à parcourir depuis la violation réelle d'un certain droit à la conclusion qui doit être apporté par un comité établi selon la convention concernée. De plus, les conclusions des comités supervisant l'application des conventions ont seulement un statut quasi-juridique. Il s'agit de recommandations qui ne sont pas légalement mais moralement obligatoires.

Cinquièmement, les Etats ne se conforment pas toujours à l'obligation de rédiger, à des intervalles réguliers, des rapports sur l'exécution de conventions. De plus, dans la plupart des cas, les ONG ne sont pas invitées à participer, sous l'une ou l'autre forme, à la rédaction de ces rapports.
Il en résulte que les rapports sont souvent exprimés dans un langage juridique et mettent l'accent sur les aspects formels de l'exécution.

Sixièmement, l'utilisation des instruments internationaux exige une manière distincte de travailler qui souvent ne peut être combinée avec la manière dont les associations de migrants et autres ONG conduisent leur travail journalier. D'habitude, il s'agit de petites ou moyennes organisations qui doivent constamment faire face aux demandes pressantes des migrants. Parfois, elles doivent concentrer leurs activités exclusivement sur la construction de l'organisation elle-même et sur l'habilitation des migrants. Utiliser les instruments internationaux, d'autre part, est une affaire de

longue haleine et qui exige du temps. Cela présuppose que le personnel et d'autres moyens soient rendus disponibles pour une plus longue durée, pour contacter des politiciens, rédiger des mémorandums, préparer des procès qui peuvent en découler, etc. Cette différence, qui tient a une méthode de travail particuliere, peut aisément amener les associations de migrants et les ONG a sous-estimer l'utilité des conventions internationales.

Néanmoins, une analyse minutieuse des conventions internationales et de leur mécanisme de contrôle peut très bien conduire à la conclusion qu'il y a des instruments utiles aux mains des associations de migrants et des minorités ethniques pour les raisons suivantes :

a. Ils offrent de bonnes possibilités de définition et de défense des droits des migrants et des minorités ethniques.

b. Il résulte de la ratification des conventions internationales que les législations nationales vont être adaptées et que des structures pour combattre la discrimination et le racisme seront créées (comme c'était le cas, par exemple, aux Pays Bas et en Suède).

c. Suite aux cas présentés devant la Cour Européenne des Droits de l'Homme ou à des comités de contrôle de conventions, les victimes d'une violation d'un droit accordé par une convention, peuvent obtenir satisfaction et compensation.

d. Faire campagne pour la signature, la ratification et l'entière exécution d'instruments existants pourrait contre-balancer la tendance existante dans les politiques gouvernementales de se concentrer sur l'admission (à laquelle la sécurité nationale est de plus en plus reliée) et d'accorder beaucoup moins d'attention à la protection des droits de l'homme des migrants et des minorités ethniques.

e. La mise en oeuvre d'instruments tels que la rédaction de rapports nationaux et la plainte individuelle offrent des possibilités d'action concrète aux ONG au niveau national (gouvernements, parlements et cours) et au niveau international (la supervision par des comités, des parlements/assemblées et des cours internationales).

ANNEXE I

Texte des directives consolidées pour la partie initiale des rapports des Etats parties aux Conventions Internationales des Droits de l'Homme[10].

Pays et peuple

Ce paragraphe devrait contenir de l'information sur les principales caractéristiques ethniques et démographiques du pays et de sa population, aussi bien que sur des indicateurs tels que le revenu par tete d'habitant, le produit national brut, le taux d'inflation, la dette extérieure, le taux de chômage, le taux d'alphabétisation et la religion. Il devrait également inclure de l'information sur la population par langue maternelle, espérance de vie, la mortalité infantile, la mortalité maternelle, le taux de fécondité, le pourcentage de population au-dessous de 15 ans et de plus de 65 ans, le pourcentage de la population dans des régions rurales et urbaines et le pourcentage de ménages dont les femmes sont les chefs de famille. Dans la mesure du possible les Etats devraient veiller a fournir toutes les données en les précisant selon le sexe.

Structure politique générale

Ce paragraphe devrait décrire brièvement l'histoire et la structure politiques, le type de gouvernement et l'organisation des organes exécutifs, législatifs et judiciaires.

Structure générale légale dans laquelle les droits de l'homme sont protégés

Ce paragraphe devrait contenir de l'information sur :

a. Les autorités judiciaires, administratives ou autres compétentes et ont une juridiction affectant les droits de l'homme;

b. Les remèdes dont peut disposer un individu qui se plaint de la violation d'un de ses droits; et quelles systèmes de compensation et de réhabilitation existant pour les victimes;

c. Sur le fait de savoir si l'un des droits auxquels on se réfère dans les différents instruments des droits de l'homme est garanti soit dans la constitution, soit dans un projet de loi séparé, et, si c'est le cas, quelles dispositions sont prises dans la constitution ou projet de loi pour des dérogations et dans quelles circonstances;

d. L'intégration des instruments des droits de l'homme dans le système national légal;

10. Tiré de: Manual on Human Rights Reporting

e. Les possibilités qu'existent d'invoquer les dispositions des différents instruments des droits de l'homme devant les cours, autres tribunaux ou autorités administratives, ou l'application directe par celles-ci, ou de les transformer par les autorités concernées en lois internes ou règlements administratifs en vue d'être renforcées sur l'existence éventuelle;

f. Les institutions ou de mécanismes nationaux qui ont la responsabilité de contrôler l'effectuation dans la pratique des droits de l'homme.

Information et publicité

Ce paragraphe devrait indiquer si des efforts particuliers ont été consentis pour promouvoir la prise de conscience dans le public et par les autorités concernées des droits contenus dans les différents instruments des droits de l'homme. Les thèmes à aborder doivent inclure la manière et l'étendue de diffusion des textes des différents droits de l'homme; si ces textes ont été traduits dans les langues locales, quelles agences gouvernementales ont la responsabilité de préparer des rapports et si elles reçoivent normalement de l'information ou d'autre inputs provenant de sources externes, et si les contenus des rapports sont l'objet d'un débat public.

Chaque Convention de l'ONU sur les Droits de l'Homme a de plus une liste plus spécifique de questions (voir la Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination Raciale, note 9).

ANNEXE II

Procedure à suivre en cas de non observation des normes de l' OIT[11].

Les Etats Membres de l'OIT sont tenus de faire rapport sur la suite qu'ils ont donnée aux conventions qu'ils ont
ratifiées : tous les deux ans, les rapports concernant des conventions d'importance particulière, par exemple sur les droits syndicaux ou les travailleurs migrants; pour les autres conventions, les rapports ne sont établis que tous les quatre ans. En règle générale, les gouvernements indiquent dans ces rapports la mesure comment ils donnent effet à la convention en question par la législation ou par la pratique nationale, sinon par les deux à la fois.

En plus de ce qui précède, les gouvernements des Etats Membres peuvent être invités à faire rapport sur la législation et la pratique de leur pays au regard de certaines conventions particulières qu'ils n'ont pas ratifiées, et au regard de certaines recommandations.

La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations examine les rapports dont il vient d'être question.

A la différence de la Commission d'experts, cette Commission, constituée à chaque session de la Conférence internationale du Travail, est tripartite. Les trois parties - gouvernements, employeurs et travailleurs - disposent du même nombre de voix. La Commission est chargée d'examiner les rapports des experts, d'en discuter avec les représentants des gouvernements en cause et, à son tour, de faire rapport à la Conférence.

Tous les syndicats ont le droit d'entretenir des relations directes avec le BIT, de solliciter ses avis et d'en obtenir des informations. Pour ce qui est de l'application des conventions ratifiées, les syndicats sont habilités à adresser des informations au BIT et, le cas échéant, à lui soumettre un cas particulier; ils peuvent le faire en leur nom propre ou avec l'appui d'une organisation syndicale internationale.

Chacun des Membres pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre Membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents.

---

11. Tiré de: Les droits des travailleurs migrants. Guide des normes de l'OIT à l'usage des travailleurs migrants et de leurs organisations (BIT Genève, 1986).

Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une Commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapport avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 24.

Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou si, cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra former une Commission d'enquête qui aura pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.

La Commission d'enquête, après un examen approfondi de la plainte, rédigera un rapport dans lequel elle consignera ses constatations sur tous les points de fait permettant de préciser la portée de la contestation, ainsi que les recommandations qu'elle croira devoir formuler quant aux mesures à prendre pour donner satisfaction au gouvernement plaignant ainsi qu'aux délais dans lesquels ces mesures devront être prises.

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera le rapport de la Commission d'enquête au Conseil d'administration et à chacun des gouvernements intéressés dans le différend, et en assurera la publication.

Chacun des gouvernements intéressés devra signifier au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le délai de trois mois, s'il accepte ou non les recommandations contenues dans le rapport de la Commission et, au cas où il ne les accepte pas, s "il désire soumettre le différend à la Cour internationale de Justice.

ANNEX III

Le mécanisme de protection du Conseil de l'Europe[12].

Aux termes de la Convention, le respect des droits de l'homme est assuré par deux organes spécialement créés - la Commission européenne des droits de l'homme et la Cour européenne des droits de l'homme - et par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui est l'organe de décision de cette organisation et qui comprend les ministres des Affaires étrangères des Etats membres ou leurs délégués.

Les requêtes

Les requêtes alléguant des violations de la Convention sont présentées à la Commission européenne des droits de l'homme. Un Etat peut intenter une procédure contre un autre Etat - c'est ce qu'on appelle les requêtes interétatiques - mais le cas le plus fréquent est celui d'une requête présentée par un individu (ou un groupe d'individus ou encore une organisation non gouvernementale) contre un Etat dans la juridiction duquel se serait produite la violation alléguée.

La Recevabilité d'une requête

Lorsque la Commission est saisie d'une requête alléguant une violation des droits de l'homme, elle doit d'abord se prononcer sur la recevabilité de la requête en vertu de la Convention.

Pour qu'une requête soit recevable, le requérant doit démontrer qu'il a épuisé toutes les voies de recours effectives dans le pays où la violation alléguée a eu lieu, et il doit avoir soumis la requête dans les six mois suivant la décision définitive d'un tribunal ou autre autorité de cet Etat.

La requête ne doit pas être anonyme; elle ne doit pas être essentiellement la même qu'une requête précédemment examinée par la Commission ou déjà soumise à une autre instance internationale; et elle doit bien évidemment entrer dans le champ d'application de la Convention.

Avant de décider de la recevabilité, la Commission demande souvent des renseignement ou des observations aux parties intéressées. Une assistance judiciare peut être accordée au requérant pour l'aider à présenter sa cause. On peut d'autre part demander aux parties de soumettre des observations au cours d'une audience. Les parties peuvent s'entendre pour une solution avant la décision de recevabilité, auquel cas l'affaire est retirée du rôle de la Commission, si elle ne soulève pas de questions d'intérêt général appelant un examen plus poussé.

12. Tiré de: The Council of Europe and the protection of Human Rights. Publication de la Direction des Droits Humains du Conseil (Strasbourg, 1990).

Le rapport de la Commission

Lorsqu'une requête est déclarée recevable, la Commission se met en devoir d'établir les faits. A ce stade, les parties peuvent être invitées à soumettre d'autres moyens de preuve, à répondre à des questions et à donner des explications. Des audiences peuvent avoir lieu et des enquêtes peuvent être menées sur place, au cours desquelles des témoins et des experts peuvent être entendus.

Tout en cherchant à établir les faits, la Commission est tenue de se mettre à la disposition des parties pour chercher à obtenir un règlement a l'amiable, qui s'inspire du respect des droits de l'homme garantis par la Convention.

Si l'on ne parvient pas à un règlement amiable, la Commission rédige un rapport détaillé où elle indique si, à son avis, il y a eu violation de la Convention. Chaque membre de la Commission dispose d'une voix, et les opinions séparées peuvent être consignées dans le rapport. Celui-ci n'est transmis qu'aux Etats intéressés et au Comité des Ministres. Il demeure à ce stade confidentiel et n'est adressé ni au requérant ni à ses avocats.

La Cour

Dans les trois mois qui suivent la transmission du rapport au Comité des Ministres, l'affaire peut être déférée à la Cour européenne des droits de l'homme, à condition que l'Etat défendeur en ait accepté la juridiction contraignante ou, à défaut, y ait consenti dans le cas d'espèce.

La Cour ne peut être saisie d'une requête individuelle que par la Commission ou par un Etat intéressé. Les individus qui ont à se plaindre d'une violation de la Convention ne peuvent la saisir directement. Mais une fois l'affaire devant la Cour, le requérant ou ses avocats sont normalement autorisés à présenter une argumentation écrite ou orale à l'audience, et le plaignant peut être prié de comparaître devant la Cour à titre de témoin. L'assistance judiciaire peut lui être octroyée.

Lorsqu'elle soumet une affaire à la Cour, la Commission n'agit pas au nom de l'individu contre le gouvernement défendeur: elle est représentée par un délégué dont le rôle est de communiquer les conclusions de la Commission d'une manière strictement impartiale et objective. Lorsque l'affaire a été déférée à la Cour, le rapport de la Commission, contenant son avis quant à une violation éventuelle de la Convention, peut être diffusé.

La Cour examine l'affaire à la lumière du rapport de la Commission et de tous autres moyens de preuve écrite ou argumentation juridique. Une audience publique a normalement lieu à Strasbourg, où le délégué de la Commission et les avocats du gouvernement défendeur et du requérant présentent ou complètent leurs arguments, et peuvent être interrogés par les juges.

Après l'audience, les juges se réunissent à huis clos et concluent, par un vote, à la violation ou à la non-violation de la Convention. L'avis majoritaire constitue la décision de la Cour, mais des opinions séparées ou dissidentes sont souvent jointes à l'arrêt. Cet arrêt est prononcé en audience publique.

Cet arrêt, définitif et sans appel, engage l'Etat intéressé, mais la Cour ne possède pas elle-même de pouvoir coercitif. L'exécution de l'arrêt est surveillée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe. La Cour a également le pouvoir d'accorder à la partie lésée une «juste satisfaction», qui peut comprendre, par exemple, une indemnité et le versement de frais.

Le Comité des Ministres

Lorsqu'une affaire n'est pas déférée à la Cour, le Comité des Ministres décide, à la majorité des deux tiers, s'il y a eu ou non violation de la Convention et si l'on publiera le rapport de la Commission. Comme celles de la Cour, les décisons du Comité sont définitives et les Etats membres s'engagent à les considérer comme contraignantes.

DOCUMENTS DE TRAVAIL DU CEME

N° 1 - A. Cruz: Schengen, Trevi et autres organismes intergouvernementaux européens, brève description (novembre 1990)

Ang*/Fr*/All

N° 2 - W.R. Böhning et J. Werquin: le futur statut des nationaux des pays tiers dans la Communauté européenne (novembre 1990)

Ang*/Fr

N° 3 - S. Hune, J. Niessen et P, Taran: Proclamation des droits des migrants. La nouvelle Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (en collaboration avec le Conseil oecuménique) (mars 1991)

Ang/Fr/All/Esp

N° 4 - A. Cruz: Sanctions imposées aux transporteurs dans cinq Etats de la Communauté européenne: leur incompatibilité avec les règlements de l'Aviation civile internationale et avec les droits de l'homme (avril 1991)

Ang/Fr

N° 5 - A. Cruz: la compétence communautaire vis-à-vis des ressortissants des pays tiers (septembre 1991)

Ang/Fr**

N° 6 - J. Murray et J.Niessen: le Conseil de l'Europe et les migrations (décembre 1991)

Ang/Fr

N° 7 - J. Niessen: Les politiques de migration en Europe pour les années 90 au lendemain du Sommet de Maastricht (Février 1992)

Ang/Fr/All***

Nr 8 - Jan Niessen : Instruments internationaux pour combattre la discrimination raciale en Europe (May 1992)

Ang/Fr/All

* épuisé

** édition française en collaboration avec le centre d'Information et d'Etudes sur les Migrations Internationales (CIEMI), Paris.

*** édition allemande a parue dans la série de documentation EKD (avril 27,1992)

Comité des Eglises auprès des migrants en EUROPE

Secrétaire général: Jan Niessen

174, rue Joseph II
B-1040 Bruxelles
Tel: 32 (2) 2302011 - Fax 32 (2) 2311413

Nos documents de travail s'adressent à tous ceux qui sont actifs dans le domaine des migrations afin de leur procurer de l'information mise à jour sur des questions spécifiques d'actualité qui peut les aider à élaborer des initiative présentes ou futures.

Ce document de travail est également disponible en anglais et allemand

Prix: 2 ECU