

L'interdiction de la discrimination (article 14)

L'article 14 dispose que « la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».

L'article 14 **ne consacre pas de droit autonome**. Il peut uniquement être **combiné avec un autre droit** garanti par la Convention (ou ses protocoles ratifiés). Il peut toutefois faire l'objet d'une atteinte lorsqu'il est combiné avec un autre droit qui ne connaît lui-même aucune violation.

La liste des motifs de discrimination n'est pas exhaustive : les termes « notamment » et « toute autre situation » ont simplement valeur d'exemple. La Cour a également admis que **l'objection de conscience, le handicap, l'illégitimité et l'orientation sexuelle** constituaient autant de motifs de discrimination interdits ; elle peut en ajouter d'autres.

La discrimination est plus difficile à justifier pour certains motifs que pour d'autres : bien que tous les motifs soient importants, la Cour a indiqué que la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, la nationalité (sauf en matière d'immigration), l'illégitimité et la religion ne pouvait se justifier que par de très solides raisons.

Qu'est-ce que la discrimination ? C'est le fait de **traiter différemment des personnes qui se trouvent dans une situation analogue ou de traiter de la même manière des personnes placées dans des situations différentes, sans justification objective et raisonnable.** Tous les traitements différents ne sont donc pas constitutifs d'une discrimination.

La formule « **justification objective et raisonnable** » : dans sa jurisprudence, la Cour a introduit ce concept de la même manière que dans les exceptions autorisées prévues par les paragraphes 2 des articles 8 à 11 : il appartient à l'Etat de démontrer le caractère justifié de la mesure, qui doit par ailleurs être appliquée de façon proportionnée.

Les actes de violence motivés par une discrimination sont particulièrement graves et il importe que les agents de l'Etat autorisés à faire usage de la force évitent d'en commettre.

Il y a **discrimination indirecte** lorsqu'une loi ou politique généralement applicable produit un effet contraire disproportionné sur les membres d'un groupe particulier, même en l'absence d'une intention discriminatoire.

La discrimination fondée sur l'un des motifs définis par l'article 14 ou par la Cour peut survenir dans pratiquement toutes les situations où les fonctionnaires travaillent au contact du public dans des domaines qui entrent dans le cadre des droits et libertés garantis par la Convention. Les agents publics doivent se montrer particulièrement attentifs et vigilants à éviter tout traitement différent qui s'apparente à une discrimination.

Protocole n° 12

Ce protocole réitère **l'interdiction de la discrimination** dans des termes identiques à ceux de l'article 14 de la Convention, **mais avec une différence essentielle : il en fait un droit autonome, qui n'est pas lié au champ d'application d'un autre droit de la Convention.** A ce jour, les Etats parties à ce protocole sont peu nombreux et il existe peu de jurisprudence, de sorte qu'il est difficile de donner des éclaircissements sur ses effets probables.



La boîte à outils complète : <http://echr-toolkit.coe.int>

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE