

## **Séminaire avec les organes nationaux spécialisés dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale sur la médiation et les autres modes de résolution des conflits dans des affaires de racisme et de discrimination raciale**

**16-17 février 2006  
Strasbourg, Palais des Droits de l'Homme  
Salle de la Direction**

### **NOTE EXPLICATIVE**

#### ***Introduction***

Les organes nationaux spécialisés dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale (ci-après : les organes spécialisés) sont des partenaires stratégiques de l'ECRI dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance. Conformément aux Recommandations de politique générale n° 2 et n° 7 de l'ECRI, ils peuvent jouer un rôle très important en offrant une assistance aux victimes de racisme et de discrimination raciale, en les aidant à rechercher un règlement non judiciaire des plaintes (médiation), en leur offrant une assistance judiciaire et en les représentant en cas de procédure devant les tribunaux, ainsi qu'en statuant sur les plaintes et les requêtes en qualité de principal organe décisionnel. Cependant, les législations nationales antidiscriminatoires, y compris celles relatives à la mise en place d'organes spécialisés, présentent souvent les fonctions et les responsabilités de ces derniers de manière très générale et il incombe aux organes spécialisés eux-mêmes d'y donner corps. L'ECRI a remarqué que dans certains pays, l'expérience dans le règlement d'affaires de racisme et de discrimination raciale, en particulier par la médiation, reste limitée et les discussions menées lors de séminaires précédents de l'ECRI avec des organes spécialisés ont montré que ce sujet suscite beaucoup d'intérêt.

Ce séminaire aura donc pour objet de fournir aux organes spécialisés le cadre théorique et méthodologique applicable à la médiation. Il traitera également d'autres méthodes de résolution des conflits afin de fournir aux organes spécialisés des outils supplémentaires leur permettant de décider, dans l'avenir, en pleine connaissance de cause, de la méthode de résolution des conflits la plus efficace et appropriée en cas d'affaire de racisme et de discrimination raciale. Une importance particulière sera accordée à l'échange de bonnes pratiques, y compris à des études de cas concrets dans ce domaine.

#### ***Participants***

Ce séminaire rassemblera des représentants d'organes spécialisés dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, des représentants d'institutions généralistes de défense des droits de l'homme (Ombudsman, commissaire aux droits de l'homme, etc.)

dont le mandat couvre déjà, ou sera étendu de manière à couvrir, le racisme et la discrimination raciale. De plus, certains experts dans le domaine de la médiation et du contentieux stratégique ont été invités au séminaire.

Tous les participants seront invités à prendre part activement aux discussions en commentant les interventions et en donnant des exemples tirés de la situation dans leurs pays.

### ***Programme et structure du séminaire***

Le séminaire se déroulera sur une journée et demie. Il portera essentiellement, conformément aux souhaits des organes spécialisés, sur la médiation en tant qu'instrument alternatif de résolution des conflits.

Le séminaire comptera en conséquence les six sessions suivantes :

- Session 1 : Définition du contexte
- Session 2 : La résolution des conflits par la médiation – principes généraux
- Session 3 : La résolution des conflits par la médiation – le rôle des organes spécialisés
- Session 4 : La résolution des conflits par une décision d'un organe spécialisé
- Session 5 : La résolution des conflits par les tribunaux et autres autorités compétentes
- Session de clôture

### **Session 1 : Définition du contexte**

Le Conseil de l'Europe comme l'ECRI, son organe de monitoring indépendant dans le domaine de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, ont élaboré d'importants standards pour faciliter la résolution des conflits en matière de racisme et de discrimination raciale. Dans ses Recommandations de politique générale n° 2 et n° 7, l'ECRI présente dans le détail les fonctions et les responsabilités des organes spécialisés et leur assigne un rôle essentiel dans la résolution des conflits qui relèvent de leur domaine de compétence. D'autres standards du Conseil de l'Europe, comme la Recommandation n° R (99)19 du Comité des Ministres sur la médiation en matière pénale et la Recommandation Rec(2002)10 sur la médiation en matière civile, donnent des indications très importantes sur le processus de médiation proprement dit. Ces standards sont des sources d'inspiration pour les responsables de l'élaboration des politiques et autres organes compétents.

### **Session 2 : La résolution des conflits par la médiation – principes généraux**

La médiation est un mécanisme très développé qui permet de faire intervenir une partie impartiale (le médiateur) dans la résolution d'un conflit pour aider les parties ayant un différend à trouver une solution mutuellement acceptable. Cette méthode alternative de résolution des conflits présente un certain nombre d'avantages, elle est notamment moins onéreuse et moins longue qu'une procédure judiciaire, et permet aux parties en cause de

reconstruire une relation sur des bases positives. C'est aussi la raison pour laquelle la médiation est très appréciée, notamment dans le domaine des relations professionnelles et commerciales, et que des règles très claires et précises portent sur son opportunité et ses modalités. A certains principes fondamentaux s'ajoutent des règles sur le rôle du médiateur et de la procédure de médiation, la forme du règlement obtenu à l'issue de la médiation, ainsi que le profil et la formation des médiateurs.

Ces principes fondamentaux s'appliquent aussi à la médiation en cas de racisme et de discrimination raciale. Cependant, ce processus présente certaines spécificités auxquelles il convient d'être particulièrement attentif. La notion de justice restauratrice qui vise à réparer, par la médiation, les préjudices subis par les victimes de racisme et de discrimination raciale du fait d'un crime, occupe une place particulière dans ce contexte. Cette méthode, qui pourrait encore être développée dans de nombreux pays européens, peut, comme le montrent des études de cas pratiques, être très efficace face à des crimes racistes et être à l'origine de changements positifs dans la société.

### **Session 3 : La résolution des conflits par la médiation – le rôle des organes nationaux spécialisés**

Bien que de très nombreux organes spécialisés en Europe soient chargés de résoudre des conflits concernant le racisme et la discrimination raciale par la médiation, l'expérience dans ce domaine demeure relativement limitée. Cette situation s'explique en partie par le fait que de nombreux organes spécialisés n'ont été créés que récemment, ne disposent que de ressources limitées et/ou n'ont pas encore l'expertise nécessaire. En fait, la médiation est un processus très complexe qui exige des compétences particulières de la part du médiateur et une structure organisationnelle sur laquelle s'appuyer. Les organes spécialisés qui ont de l'expérience dans ce domaine ont donc mis en place un système plus ou moins formel de médiation, conformément à leur mandat, leur degré de spécialisation et le cadre juridique existant dans leur pays en matière de médiation. Parmi les éléments importants de ce système figurent la structure et les règles de la procédure de médiation, le caractère juridiquement contraignant ou non du règlement issu de la médiation et le rôle et la formation du / des médiateurs.

#### **Questions:**

Votre organe spécialisé offre-t-il des services de médiation ?

Dans l'affirmative, dans quels cas avez-vous recours à la médiation pour résoudre des affaires de racisme et de discrimination raciale ?

Le cadre juridique de votre pays favorise-t-il la résolution des conflits par la médiation ?

Sur quels principes fondamentaux le processus de médiation repose-t-il dans votre institution ?

Comment ce service de médiation est-il organisé dans votre institution ?

A quoi ressemble une procédure-type de médiation? Quelles en sont les différentes étapes ?

Quel est le rôle du médiateur ?

Quel type de compétences particulières un médiateur doit-il avoir dans ce contexte ?

Quel type de formation faudrait-il offrir aux médiateurs ?

A quoi ressemble un règlement obtenu par la médiation dans votre institution ?

Le règlement issu de la médiation est-il juridiquement contraignant ou peut-il être contesté devant les tribunaux ou d'autres organes compétents ?

Quels sont les avantages de la médiation par rapport à d'autres méthodes de résolution des conflits ?

## **Session 4 : La résolution des conflits par une décision formelle d'un organe national spécialisé**

L'un des principaux pouvoirs pouvant être confié à un organe spécialisé est de remplir la fonction d'un organe quasi judiciaire prenant des décisions formelles en cas de discrimination présumée. Ses décisions peuvent présenter un caractère consultatif ou être juridiquement contraignantes. En relation étroite avec cette fonction se pose la question du type de pouvoirs d'investigation dont un organe spécialisé dispose. Certains organes spécialisés ont un pouvoir réglementaire pour mener des investigations formelles et demander l'accès aux informations pertinentes. Des règles particulières existent également concernant la procédure de plainte proprement dite ; elles facilitent parfois l'accès des victimes à la procédure en prévoyant le jugement des affaires à titre gracieux ou le caractère non obligatoire de la représentation juridique.

Lorsqu'ils ont à traiter d'affaires individuelles de discrimination, les organes spécialisés visent généralement à veiller à ce que la discrimination ne se reproduise pas, ce qui est possible, soit en dispensant à la personne concernée une formation dans le cadre du règlement du conflit, soit en imposant d'autres mesures correctives, y compris le paiement d'une compensation ou l'ordre de mettre en place une politique de la diversité dans une entreprise. Pour finir, il convient de mettre un accent particulier sur la mise en oeuvre et le suivi de ces décisions, y compris sur l'importante question des modalités de recours contre des décisions juridiquement contraignantes ou non et des conditions sous lesquelles ces recours sont possibles.

### **Questions:**

Si votre organe spécialisé a des pouvoirs de décision, ses décisions sont-elles juridiquement contraignantes ou sont-elles de nature consultative ?

Si ces décisions sont de nature consultative, sont-elles généralement suivies et dans l'affirmative, pourquoi d'après vous ?

De quel type de pouvoirs d'investigation votre organe spécialisé dispose-t-il ?

Avez-vous des pouvoirs particuliers pour demander des informations à toutes les parties en cause ?

Les règles procédurales applicables à la procédure de plainte de votre institution facilitent-elles l'accès des victimes de racisme et de discrimination raciale ? Dans l'affirmative, comment ?

Quelle est la teneur habituelle des décisions prises par votre organe spécialisé ?

Assurez-vous un suivi des décisions de votre organe spécialisé ?

Comment veillez-vous à la mise en œuvre de vos décisions ?

Les décisions prises par vos organes spécialisés peuvent-elles faire l'objet de recours devant les tribunaux ou d'autres organes compétents ?

## **Session 5 : La résolution des conflits par les tribunaux et autres autorités compétentes**

Dans certains cas, y compris lorsqu'il existe des recours juridiques efficaces et des preuves suffisantes et qu'une aide juridique est disponible, un organe spécialisé peut conseiller à une victime de racisme et de discrimination raciale d'engager une procédure judiciaire contre l'auteur d'un acte raciste ou discriminatoire. En pareil cas, les organes spécialisés donnent généralement aux plaignants des conseils préliminaires sur la législation et leur statut juridique et les orientent, s'il y a lieu, vers d'autres organisations (par exemple des ONG, des syndicats, etc.) à même de les aider lors de la procédure.

Cependant, il arrive parfois que des organes spécialisés représentent aussi les victimes de racisme et de discrimination raciale devant les tribunaux. Il en est souvent ainsi dans les affaires dans lesquelles il y a une injustice grave et généralisée ou dans celles pouvant créer un précédent. Tel est aussi le point de départ de l'action de certaines ONG spécialisées qui se lancent dans les contentieux stratégiques.

En cas de contentieux stratégique, le système judiciaire est utilisé pour parvenir à un vaste changement social en particulier pour les groupes les plus vulnérables de la société. L'incidence potentielle sur la politique publique passe en général avant la victime du racisme et de la discrimination raciale. Il ressort d'études de cas pratiques que, dans certaines circonstances, le contentieux stratégique peut être un instrument très puissant dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, car il peut contribuer à stabiliser et à préciser des lois antidiscriminatoires, à sensibiliser les juges et les avocats à ces questions, à mettre en lumière l'existence d'injustices, à davantage responsabiliser les pouvoirs publics et pour finir, à contribuer à modifier l'attitude du public et à donner aux groupes vulnérables des moyens d'agir.

### **Questions:**

Le cadre juridique de votre pays est-il propice à ce que des affaires de racisme et de discrimination raciale soient portées devant les tribunaux ou d'autres organes compétents ?

Votre organe spécialisé donne-t-il des conseils juridiques aux victimes de racisme et de discrimination raciale ?

Encouragez-vous d'autres organisations (par exemple des ONG, des syndicats, etc.) à saisir la justice ?

Votre organe spécialisé propose-t-il une représentation en justice aux victimes de discrimination ?

Dans l'affirmative, quels sont les critères de prise en charge de cette représentation ?

# ECRI

European Commission against Racism and Intolerance  
Commission européenne contre le racisme et l'intolérance

Quelle expérience avez-vous de la représentation en justice des victimes de discrimination ?

Votre institution se lance-t-elle dans des contentieux stratégiques ?

Le contentieux stratégique est-il à votre avis un instrument important dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale ? Dans l'affirmative, pourquoi ?

## Documents

[Recommandation de politique générale n°2 de l'ECRI sur les organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national.](#)

[Recommandation de politique générale n°7 de l'ECRI sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale.](#)

[Exemples de bonnes pratiques de l'ECRI sur les organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance.](#)

[Recommandation n°R \(99\)19 du Comité des Ministres sur la médiation en matière pénale.](#)

[Recommandation Rec \(2002\)10 du Comité des Ministres sur la médiation en matière civile.](#)