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

CRI(2012)9

CONCLUSIONS DE L'ECRI SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS FAISANT L'OBJET D'UN SUIVI INTERMÉDIAIRE ADRESSÉES À LA NORVÈGE

adoptées le 9 décembre 2011[1]

[1] Aucun fait intervenu après le 27 juin 2011, date de réception de la réponse supplémentaire des autorités norvégiennes à la demande d'informations de l'ECRI sur les mesures prises pour appliquer les recommandations faisant l'objet d'un suivi intermédiaire, n'est pris en compte dans la présente analyse.

COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE

AVANT-PROPOS

Dans le cadre du quatrième cycle de ses travaux de monitoring, l'ECRI a mis en place une nouvelle procédure de suivi intermédiaire qui s'applique à un petit nombre de recommandations spécifiques formulées dans ses rapports par pays.

Conformément aux lignes directrices relatives au quatrième cycle de ses travaux pays par pays portées à l'attention des Délégués des Ministres le 7 février 2007[1], l'ECRI adresse, au plus tard deux ans après la publication de chaque rapport, une communication au gouvernement en question pour lui demander ce qui a été fait concernant l'application des recommandations spécifiques pour lesquelles une mise en œuvre prioritaire a été requise.

En même temps, l'ECRI rassemble elle-même des informations utiles. Sur la base de ces informations et de la réponse du gouvernement, elle tire des conclusions sur la manière dont ses recommandations ont été suivies.

Il convient de noter que ces conclusions ne concernent que les recommandations intérimaires spécifiques et n'ont pas pour objet de donner une analyse complète de l'ensemble des faits nouveaux intervenus dans la lutte contre le racisme et l'intolérance dans l'Etat en question.

[1] CM/Del/Dec(2007)986/4.1

1. Dans son rapport sur la Norvège (quatrième cycle de monitoring) publié le 24 février 2009, l'ECRI a recommandé aux autorités norvégiennes de s'assurer que l'obligation générale des pouvoirs publics et des employeurs privés de promouvoir l'égalité et de prévenir la discrimination dans l'exercice de leurs fonctions inclut des obligations spécifiques, notamment dans le domaine du monitoring et l'adoption et la mise en œuvre de programmes en faveur de l'égalité, conformément à sa Recommandation de politique générale n°7 sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale[1]. Elle leur a recommandé de confier au Médiateur pour l'égalité et la non-discrimination le pouvoir d'obtenir juridiquement l'exécution de l'obligation des pouvoirs publics et des employeurs de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination raciale[2] dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. L'ECRI a attiré l'attention des autorités sur sa Recommandation de politique générale n°7 sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale, dans laquelle elle donne des orientations supplémentaires à ce propos[3].

En ce qui concerne la première partie de sa recommandation, l'ECRI réaffirme qu'elle évalue positivement la loi contre la discrimination, en particulier son article 3.a, qui est entrée en vigueur en janvier 2009 et qui soumet les pouvoirs publics et les entreprises du secteur privé de plus de 50 employés à l'obligation de s'efforcer activement de promouvoir l'égalité. Elle prend note avec intérêt d'un certain nombre d'initiatives prises par les autorités (par exemple, lignes directrices diffusées et activités de formation) pour garantir la bonne application de la loi. La mise en œuvre de la loi est liée à l'obligation de préparer des rapports annuels sur les mesures pertinentes déjà décidées ou prévues. Les autorités ont fait savoir à l'ECRI que le tribunal pour l'égalité et la non-discrimination était habilité à ordonner aux employeurs récalcitrants de faire en sorte que les rapports annuels satisfassent aux exigences fixées par la loi en matière de rapports et à imposer des amendes dans certains cas. Un certain nombre de sources ont toutefois indiqué que le caractère trop général des obligations de faire rapport compliquait la tâche de suivi.

L'ECRI regrette en conséquence que l'obligation faite aux pouvoirs publics et aux employeurs de promouvoir l'égalité demeure générale et qu'aucune mesure n'ait été prise pour l'assortir d'obligations spécifiques en dehors de l'obligation générale de rendre compte.

En ce qui concerne la deuxième partie de sa recommandation, l'ECRI a appris que le médiateur ne disposait pas encore des moyens nécessaires pour faire exécuter l'obligation des pouvoirs publics et des employeurs de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination raciale.

L'ECRI estime donc que sa recommandation concernant la possibilité du médiateur de donner effet à l'obligation des pouvoirs publics et de certains employeurs privés de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination raciale n'a pas été mise en œuvre.

---

[1] Recommandation de politique générale n° 7 de l'ECRI, paragraphe 8.

[2] Conformément à la Recommandation de politique générale n°7 de l'ECRI, on entend par discrimination raciale, toute différence de traitement fondée sur un motif tel que la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique, qui manque de justification objective et raisonnable.

[3] Conformément au paragraphe 27 de l'exposé des motifs relatif à la Recommandation de politique générale n° 7 de l'ECRI (qui renvoie au paragraphe 8 de la RPG n° 7), « la loi doit prévoir une évaluation régulière de ces programmes d'égalité, un suivi de leurs effets, d'efficaces mécanismes de mise en œuvre, ainsi que la possibilité d'imposer le respect de ces programmes, notamment en recourant à l'organe national spécialisé ».

Toutefois, **e**lle a été informée par les autorités de l'intention du gouvernement de présenter au parlement une nouvelle législation complète contre la discrimination. L'ECRI comprend que cette législation pourrait également renforcer le suivi de l'obligation de promouvoir l'égalité. Dans ce contexte, elle tient à renvoyer aux orientations spécifiques qui figurent dans sa RPG n° 7 sur les fonctions attribuées à un organe de lutte contre la discrimination, comme l'offre de conseils généraux aux victimes et l'assistance judiciaire, y compris la représentation en cas de procédures devant les tribunaux. De plus, d'après la RPG en question, la loi doit garantir une assistance judiciaire gratuite et, le cas échéant, un avocat commis d'office aux victimes qui entendent agir devant les tribunaux comme demandeurs ou comme plaignants et qui manquent de moyens suffisants.

2. Dans son rapport, l'ECRI a aussi exhorté les autorités norvégiennes à améliorer l'offre de services d'interprétation professionnelle dans le secteur de la santé et le recours à ces services. Elle leur a recommandé en outre d'améliorer l'offre et l'utilisation de services d'interprétation professionnelle dans le système judiciaire.

L'ECRI a relevé dans son rapport que les personnes d'origine immigrée faisaient l'objet d'une discrimination dans les domaines de la santé et de l'administration de la justice faute de pouvoir obtenir des services d'interprétation professionnelle alors même qu'elles ne maîtrisaient pas toujours la langue norvégienne.

En ce qui concerne l'offre et l'utilisation de services d'interprétation professionnelle dans le secteur public, les autorités norvégiennes ont informé l'ECRI qu'en juin 2010, 1 100 interprètes en 66 langues étaient inscrits sur le registre national des interprètes. De plus, d'après les autorités, en mars 2011, 56 % de l'ensemble des interprètes inscrits étaient officiellement formés et/ou reconnus. De plus, l'ECRI apprend avec satisfaction que le gouvernement met en place des lignes directrices communes et spécifiques afin d'avoir recours à des interprètes dans le secteur public dans le cadre de son plan d'action visant à promouvoir l'égalité et à prévenir la discrimination.

Cela étant, un certain nombre de sources se sont déclarées préoccupées par l'accès à des services d'interprétation professionnelle dans le secteur de la santé et dans le système juridique. L'ECRI a en outre reçu des informations inquiétantes : il serait fait recours à des interprètes non qualifiés dans des cas où cela pourrait affaiblir la protection juridique ou mettre en danger la vie ou la santé en raison d'un mauvais diagnostic ou d'un traitement incorrect. L'ECRI souligne la nécessité d'autres mesures pour veiller à ce qu'il soit fait appel à des interprètes qualifiés et que les lacunes dans certaines langues soient comblées, grâce au besoin à l'interprétation à distance. Il faudrait aussi y consacrer des fonds budgétaires et accélérer les travaux en cours pour mettre en place de nouvelles règles concernant le droit d'avoir accès à des services d'interprétation et de traduction dans le système judiciaire.

En conséquence, malgré les progrès accomplis depuis la publication de son rapport en février 2009, l'ECRI regrette que sa recommandation n'ait pas été pleinement mise en œuvre.

3. Dans son rapport, l'ECRI a vivement recommandé aux autorités norvégiennes de prendre des mesures pour combattre le profilage racial, notamment lors des interpellations et des fouilles menées par la police et par les agents des douanes et de l'immigration. Elle a en particulier recommandé aux autorités norvégiennes d'effectuer des recherches approfondies sur les pratiques de profilage racial et d'assurer un suivi des activités de police afin d'identifier ces pratiques. A ces fins, l'ECRI a vivement recommandé aux autorités norvégiennes de s'inspirer de sa Recommandation de politique générale n° 11, qui contient des lignes directrices détaillées dans ces deux domaines.

Dans son rapport, l'ECRI a invité les autorités norvégiennes à étudier toutes les mesures possibles pour faire face au problème du profilage racial, car la police ne peut se passer de la coopération des membres de la société, y compris des groupes minoritaires, pour mener à bien sa tâche. Elle note que depuis la publication de son rapport, le 24 février 2009, le gouvernement a continué d'encourager les mesures visant à renforcer la confiance entre la police et les groupes vulnérables, y compris les organisations d'immigrés.

Pour ce qui est du profilage racial, les autorités ont informé l'ECRI que cette pratique n'était pas le mode opératoire de la police. D'autres sources ont toutefois évoqué des plaintes selon lesquelles des responsables de la sécurité publique utilisaient des techniques de profilage racial pour interpeller et fouiller des membres de groupes vulnérables. Malheureusement, l'ECRI note qu'en l'absence de registres publics de la police répertoriant les activités d'interpellation et de fouille, il est difficile de vérifier l'existence de ces pratiques et/ou d'en mesurer l'étendue.

L'ECRI conclut en conséquence que sa recommandation n'a pas été appliquée, en particulier en ce qui concerne l'obligation de contrôler les activités de la police pour relever les pratiques de profilage racial, notamment en réunissant des données sur ces activités qui soient ventilées par origine ethnique, par langue, par religion et par nationalité. L'ECRI prend toutefois note avec intérêt de la déclaration des autorités norvégiennes qui sont conscientes des problèmes que peut poser la perception que la police a des personnes d'origine immigrée.