

Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

Une comparaison entre les 25 États membres de l'Union

Juillet 2007



Pour la diversité



Contre les discriminations

An initiative of the EU



Commission européenne



Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

Une comparaison entre les 25 États membres de l'Union

Préparé par Mark Bell, Isabelle Chopin et Fiona Palmer
à l'intention du Réseau européen des experts juridiques
en matière de non-discrimination

Juillet 2007

(Document élaboré sur la base d'informations en cours au 7 janvier 2007)

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
Unité G.2

Manuscrit terminé en juillet 2007

Ce rapport a été financé par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne pour ses besoins propres. Il ne représente pas nécessairement la position officielle de la Commission.

Le texte du présent rapport a été rédigé par Mark Bell, Isabelle Chopin et Fiona Palmer au nom du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination (fondée sur la race ou l'origine ethnique, l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle) géré par:

Human european consultancy
Hooghiemstraplein 155
3514 AZ Utrecht
Pays-Bas
Tél. (31-30) 634 14 22
Fax (31-30) 635 21 39
office@humanconsultancy.com
www.humanconsultancy.com

The Migration Policy Group
Rue Belliard 205, Box 1
1040 Bruxelles
Belgique
Tél. (32-2) 230 59 30
Fax (32-2) 280 09 25
info@migpolgroup.com
www.migpolgroup.com

Cette publication a été rédigée à la demande de la Commission européenne, dans le cadre du programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations (2001-2006) destiné à soutenir la mise en œuvre effective de la nouvelle législation européenne visant à combattre les discriminations. Ce programme, d'une durée de six ans, cible tous les intervenants susceptibles de contribuer à l'élaboration de législations et de politiques anti-discrimination efficaces et appropriées dans l'ensemble de l'UE des 25, de l'AELE et des pays candidats à l'adhésion.

Ce programme d'action poursuit trois objectifs principaux:

1. Améliorer la compréhension des questions liées aux discriminations
2. Développer la capacité de combattre efficacement les discriminations
3. Promouvoir les valeurs qui sous-tendent la lutte contre les discriminations

Pour plus d'informations, voir:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/legln_fr.htm

© Photographies et conception: Ruben Timman / www.nowords.nl

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Un numéro unique gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*): Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

© Communautés européennes, 2007

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008

ISBN 978-92-79-06573-6

Printed in Belgium

IMPRIME SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Table des matières

Préface	5	<i>C. Les forces armées et autres fonctions spécifiques</i>	43
Sommaire	6	<i>D. La discrimination fondée sur la nationalité</i>	44
1. Introduction	9	<i>E. Les allocations familiales</i>	44
2. Les motifs de discrimination	15	<i>F. La santé et la sécurité</i>	45
<i>A. Quels sont les motifs inclus?</i>	16	<i>G. Les exceptions liées à la discrimination fondée sur l'âge</i>	45
<i>B. L'origine raciale ou ethnique</i>	16	<i>H. La sûreté publique, l'ordre public, les infractions pénales, la protection de la santé, la protection des droits et des libertés d'autrui</i>	47
<i>C. La religion ou les convictions</i>	18	<i>I. Autres exceptions</i>	47
<i>D. Le handicap</i>	18	<i>J. L'action positive</i>	47
<i>E. L'orientation sexuelle</i>	20	7. Les voies de recours et la mise en application	49
<i>F. L'âge</i>	20	<i>A. Les procédures judiciaires et administratives</i>	51
<i>G. La discrimination présumée et associée</i>	21	<i>B. L'autorité juridique et les associations</i>	55
3. La définition de la discrimination	23	<i>C. La charge de la preuve</i>	58
<i>A. La discrimination directe</i>	24	<i>D. Les rétorsions</i>	58
<i>B. La discrimination indirecte</i>	25	<i>E. Les sanctions et les réparations</i>	60
<i>C. Le harcèlement</i>	25	8. Les organismes de promotion de l'égalité	65
<i>D. Le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes</i>	26	9. La mise en œuvre et la conformité	71
4. L'obligation de l'aménagement raisonnable	27	<i>A. La diffusion de l'information et le dialogue civil et social</i>	72
5. Les champs d'application personnel et matériel des dispositions nationales	31	<i>B. La garantie de la conformité</i>	75
<i>A. Le champ d'application personnel</i>	32	10. Conclusion	79
<i>B. Le champ d'application matériel</i>	33	11. Tableaux	81
6. Les exceptions au principe de l'égalité de traitement et l'action positive	41	Ces tableaux présentent le champ d'application général des principales législations adoptées par chacun des 25 États membres de l'UE en vue de transposer les directives 2000/43 et 2000/78.	
<i>A. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes</i>	42		
<i>B. Les employeurs ayant une philosophie basée sur la religion ou sur des convictions</i>	43		

Les rapports nationaux et l'analyse comparative ont été rédigés par une équipe composée comme suit:

Gestion du contenu:

Isabelle Chopin et Fiona Palmer

Gestion de la coordination:

Evelyn van Royen

Comité scientifique:

Sandra Fredman, Christopher McCrudden, Gerard Quinn

Coordinateur pour chaque motif de discrimination:

Christine Bell, Mark Bell, Isabelle Chopin, Lilla Farkas, Mark Freedland et Lisa Waddington

Experts nationaux:

Dieter Schindlauer (Autriche), Olivier de Schutter (Belgique), Nikos Trimikliniotis (Chypre), Pavla Boucková (République tchèque), Niels-Erik Hansen (Danemark), Vadim Poleshchuk (Estonie), Timo Makkonen (Finlande), Sophie Latraverse (France), Matthias Mahlmann (Allemagne), Yannis Ktistakis (Grèce), András Kádár (Hongrie), Shivaun Quinlivan (Irlande), Alessandro Simoni (Italie), Gita Feldhune (Lettonie), Edita Ziobienė (Lituanie), François Moysse (Luxembourg), Tonio Ellul (Malte), Rikki Holtmaat (Pays-Bas), Monika Mazur-Rafal (Pologne), Manuel Malheiros (Portugal), Zuzana Dlugosova (Slovaquie), Maja Katarina Tratar (Slovénie), Lorenzo Cachón (Espagne), Ann Numhauser-Henning (Suède) et Colm O'Cinneide (Royaume-Uni).

Préface

Dans un très grand nombre de pays européens, la législation relative à la lutte contre les discriminations a été réexaminée et modifiée au cours de ces deux dernières années. Cette opération majeure et sans précédent s'est amorcée par l'adoption en 2000 de deux actes de la législation européenne: la directive relative à l'égalité raciale et la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination a préparé une série de rapports nationaux décrivant la façon dont ces directives ont été transposées dans les 25 États membres de l'Union européenne. La mise sur pied et la gestion de ce réseau sont assurées par human european consultancy et le Migration Policy Group au nom de la Commission européenne.

Ces rapports ont été rédigés par des experts nationaux indépendants dans chacun des États membres. Les informations ont été fournies en réponse à des questions rédigées dans l'optique d'établir un format modèle épousant étroitement les dispositions des deux directives. Le comité scientifique du Réseau, les coordinateurs de motifs (experts pour les cinq motifs de discrimination des directives) et le gestionnaire de contenu ont lu et commenté les divers projets de rapport. Le processus rédactionnel s'est également inspiré des commentaires de juristes de la Commission européenne. Les États membres ont ainsi eu l'occasion de commenter le projet final mais ils n'en ont que peu profité. Les 25 rapports traitent des nombreux changements apportés à la législation nationale, de la mise en place de mécanismes d'exécution et de l'adoption d'autres mesures. Ils contiennent des informations courantes à compter du 7 janvier 2007. En tant que tels, ils constituent une source d'information précieuse sur la législation nationale relative à la lutte contre les discriminations. On trouvera ces rapports sur le site internet de la Commission, à l'adresse suivante:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_fr.htm#coun

La présente analyse comparative, élaborée par Mark Bell (Université de Leicester), Isabelle Chopin et Fiona Palmer (Migration Policy Group), examine les informations présentées dans ces rapports nationaux sous un format reflétant celui des rapports eux-mêmes, et tire certaines conclusions de ces informations.

Les rapports nationaux relatifs à l'année 2007 seront publiés dans le courant de l'année 2007.

Piet Leunis
Jan Niessen

Utrecht — Bruxelles
Juillet 2007

Sommaire

1. Dans la plupart des États membres, la législation relative à la lutte contre les discriminations dépasse les exigences de la législation européenne, qu'il s'agisse des motifs de discrimination interdits par la loi, du champ de protection ou des compétences de l'organisme spécialisé dans la promotion de l'égalité de traitement. Pourtant, bon nombre d'États membres connaissent encore d'importants vides juridiques.
2. Bien qu'avant la transposition de la directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE) et de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE) un grand nombre d'États membres offraient une protection contre la discrimination au travers d'une mosaïque de clauses d'égalité — largement déclaratoires — dans une série d'instruments législatifs, la plupart d'entre eux ont adopté depuis lors une législation anti-discrimination spécifique plus visible. La plupart des États membres ont transposé ces directives au travers du droit civil et de la législation du travail et une minorité d'entre eux au travers du droit pénal.
3. La plupart des États membres ont inclus dans leur législation nationale anti-discrimination tous les motifs de discrimination inscrits dans les deux directives. Ils ont choisi de ne pas définir les motifs de discrimination dans leur législation de mise en œuvre des directives. Un nombre considérable d'États membres ont choisi de ne pas restreindre les nouvelles lois anti-discrimination aux motifs cités dans les directives. Outre une extension de la liste des motifs de discrimination visés, divers pays en ont fait une liste non exhaustive en y ajoutant une expression telle que «ou toute autre circonstance».
4. Dans leur grande majorité, les États membres ont introduit une législation qui interdit explicitement la discrimination directe et la discrimination indirecte, le harcèlement et tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes. En outre, dans la plupart des cas, les définitions fournies dans la législation nationale sont très similaires à celles que l'on trouve dans les directives. Bon nombre d'États ont reproduit pour l'essentiel le texte des directives relatif à ces concepts essentiels.
5. La mise en œuvre de l'«aménagement raisonnable» prévu par la directive relative à l'égalité en matière d'emploi est inégale. En effet, les dispositions nationales existantes varient considérablement d'un pays à l'autre: certaines comportent peu d'explications sur les modalités de mise en œuvre, d'autres donnent des indications plus précises sur l'application concrète de cette disposition.
6. Dans l'ensemble des États membres, la protection contre la discrimination fondée sur l'un des motifs des directives est indépendante de la nationalité, de la citoyenneté ou du statut de résidence et concerne aussi bien les personnes physiques que morales. On trouve davantage de divergences parmi les règles nationales quant à savoir qui doit être tenu responsable de la discrimination, en particulier lorsqu'elle survient sur le lieu de travail.
7. Alors qu'une majorité d'États membres semblent avoir couvert le champ d'application matériel des directives, malgré certains amendements apportés aux législations dans le courant de l'année passée, des lacunes significatives subsistent quand même. Dans certains pays, on constate une protection insuffisante de tous les salariés et des travailleurs indépendants, en particulier dans le secteur public. Cinq États membres (la République tchèque, l'Estonie¹, la Lettonie, Malte et la Pologne) doivent encore

¹ En Estonie, un projet de loi (loi n° 67) est actuellement examiné par le Parlement. En cas d'adoption, cette loi établirait un système de protection basé sur les motifs couverts par les directives (plus la «couleur») et doté d'un champ d'application matériel presque identique à celui de la directive 2000/43. Ce projet de loi a été soumis au Parlement le 30 mai 2007. Toutefois, la loi n° 1101, prédécesseur de ce projet de loi, est celle qui est prise en compte dans la présente publication et dans le rapport national relatif à l'Estonie. La loi n° 1101 était dotée d'un champ d'application plus large et interdisait la discrimination fondée sur tout motif dans tous les domaines de la vie sociale

transposer la directive relative à l'égalité raciale dans tous les domaines extérieurs à l'emploi. Concernant les biens et services, la protection se restreint globalement à ceux qui sont disponibles au public. Diverses distinctions sont apparues entre les biens disponibles au public et les biens privés. Un certain nombre de pays prévoient le même champ d'application pour tous les motifs, allant donc plus loin que les directives.

8. Les exceptions au principe de l'égalité de traitement ont été largement reprises dans la législation nationale. Dans certains cas, il semble même qu'elles sont plus larges que ne le prévoient les directives. La plupart des États membres ont adopté des mesures d'action positive afin d'empêcher ou de compenser les préjudices liés à l'un des motifs de discrimination.
9. Tous les États combinent procédures judiciaires — selon le type de droit, civil, pénal, du travail et/ou administratif — et procédures extrajudiciaires. Certaines procédures extrajudiciaires sont d'applicabilité générale mais prévoient un forum effectif pour les cas de discrimination, alors que d'autres ont été créées spécialement pour des cas de discrimination comme autre procédure de résolution des litiges devant les tribunaux ordinaires. Alors que la plupart des États membres prévoient maintenant un transfert de la charge de la preuve dans les cas de discrimination, on peut suspecter l'existence d'incohérences par rapport aux dispositions des directives dans un certain nombre d'États membres. Il en va de même de l'interdiction des rétorsions. Il convient de déterminer au cas par cas si les sanctions appliquées dans les États membres satisfont au test d'«effectivité, de proportionnalité et de dissuasion». Toutefois, quelques rares experts nationaux prédisent actuellement que les sanctions et voies de recours en vigueur dans leurs pays respecteront cette norme.
10. Pratiquement tous les États membres disposent actuellement d'organismes de promotion de l'égalité de traitement ou ont confié les fonctions qui doivent être exécutées par de tels organismes à un organisme existant tel qu'un institut national des droits de l'Homme/droits de l'Homme. Une forte proportion d'organismes est compétente non seulement pour ce qui concerne la discrimination fondée sur l'origine raciale et ethnique mais aussi sur d'autres motifs. Dans bon nombre de pays, les fonctions de ces organismes spécialisés vont au-delà de celles énumérées dans la directive relative à l'égalité raciale. Il reste toutefois à voir si tous les organismes sont à même d'assurer l'exécution des fonctions indépendantes exigées par la directive.
11. Rares sont les États membres dont on peut estimer qu'ils ont correctement transposé l'obligation qui leur est faite en matière de diffusion de l'information sur les lois relatives à la lutte contre les discriminations, de promotion du dialogue social et d'incitation au dialogue avec les organisations non gouvernementales; ces tâches sont souvent confiées à l'organisme spécialisé dans la promotion de l'égalité de traitement. Le motif du handicap donne lieu à un dialogue plus structuré que les autres motifs.
12. Rares aussi sont les pays qui ont veillé systématiquement à ce que tous les textes juridiques soient conformes au principe de l'égalité de traitement. Dans la plupart des pays, l'abrogation des lois discriminatoires fait suite à une constatation de leur caractère discriminatoire par les tribunaux ou éventuellement à une recommandation de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement. On rencontre plus fréquemment parmi les États membres une législation pouvant conduire à l'annulation de clauses discriminatoires dans les contrats ou les conventions collectives, le règlement interne des entreprises ou les règles déontologiques des professions et des travailleurs indépendants ainsi que des organisations de travailleurs et d'employeurs.
13. Le problème qui se pose avec le plus d'acuité dans toute l'UE est celui de l'application correcte des lois anti-discrimination nationales et la mise en application active des droits dans la pratique.



chapitre 1

Introduction

Ce rapport s'est fixé pour objectif de comparer et mettre en contraste les lois anti-discrimination des 25 États membres de l'UE telles que décrites en détail dans les rapports nationaux du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination, actualisés et résumés dans la présente publication. Il identifiera les tendances et les composantes communes que l'on observe entre les divers pays au niveau de la mise en œuvre de la directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE) et de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE). Il traitera individuellement et collectivement des motifs de discrimination énumérés dans les directives, à savoir l'origine ethnique et raciale, la religion et les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. On rappellera que ce rapport s'est fixé pour objectif d'offrir une vue générale des législations nationales dans l'ensemble de l'UE. Si les lecteurs souhaitent une information plus nuancée et plus approfondie sur la législation d'un pays en particulier, ils sont invités à se référer aux rapports nationaux détaillés. Ces rapports contiennent des informations en cours au 7 janvier 2007.²

Ce rapport n'a pas pour but d'évaluer si les États membres ont pleinement respecté les directives ni d'évaluer l'impact législatif des directives européennes sur les lois nationales mais il constitue néanmoins un instrument d'évaluation parmi d'autres parmi d'autres instruments. Le processus de transposition a fait apparaître certaines ambiguïtés dans les directives, que le présent rapport ne cherche pas à clarifier, même s'il émet certaines suggestions à cet égard lorsque cela lui semble approprié.

La directive relative à l'égalité raciale devait être transposée dans la législation nationale au plus tard le 19 juillet 2003 pour les 15 «anciens» États membres et le 1er mai 2004 au plus tard pour les 10 nouveaux États membres (date de leur adhésion à l'UE). La directive relative à l'égalité en matière d'emploi devait quant à elle être transposée le 2 décembre 2003 pour le premier groupe et le 1er mai 2004 pour le second. On commence à voir poindre les manifestations de la mise en œuvre des directives. La présente étude comparative analysera aussi la conformité des législations en place, leur non-conformité suspectée et les cas où elles dépassent les limites imposées par les directives.

Vingt des 25 États membres ont transposé une partie ou la totalité des deux directives: l'Autriche, la Belgique, Chypre, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovénie, la Slovaquie, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni. La République tchèque, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et la Pologne les ont partiellement transposées mais de nombreuses dispositions font encore défaut, surtout en ce qui concerne le champ d'application de la directive relative à l'égalité raciale, au-delà du domaine de l'emploi [article 3(1)(e)-(h)]. Une poignée d'États membres ont bénéficié d'un délai supplémentaire allant jusqu'à la fin de l'année 2006 pour transposer les dispositions liées au handicap et à l'âge; ils avaient préalablement indiqué à la Commission européenne qu'ils entendaient profiter de l'option des trois années supplémentaires octroyées pour transposer ces dispositions (article 18 de la directive 2000/78). Parmi ces États membres, seule la Suède n'a pas respecté ce délai prolongé, du moins en ce qui concerne les dispositions relatives à l'âge.

² http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_fr.htm#coun
Les rapports nationaux de 2007 seront publiés dans le courant de l'année 2007.

En premier lieu, nous observons un certain nombre de méthodes de transposition différentes parmi les États membres:

Les lois anti-discrimination qui reproduisent plus ou moins littéralement les directives	Chypre (2 lois), Grèce (1 loi pour les deux), Italie (2 décrets) et Luxembourg (2 lois)
Les lois anti-discrimination régissant plus de motifs de discrimination que les directives	Autriche, Belgique ³ , Finlande, Allemagne, Irlande, Hongrie, Pays-Bas, Slovaquie ⁴
Une combinaison de lois anti-discrimination à motifs multiples et de lois à motif unique	Danemark, Pays-Bas, Suède
Plusieurs actes de la législation anti-discrimination fondée sur un seul motif	Royaume-Uni
La combinaison d'une législation spécifique et de la législation du travail	Slovénie ⁵ , Lettonie, Malte ⁶
La combinaison d'une législation spécifique, du code pénal, de la législation du travail et d'une législation administrative	France, Lituanie ⁷ , Portugal
La transposition des directives dans une loi générale beaucoup plus large	Espagne
Une transposition se limitant pour l'instant à la législation du travail	Estonie ⁸ , République tchèque, Pologne

Une seconde observation concerne les méthodes de mise en œuvre de la disposition sur la discrimination fondée sur l'âge. Sur ce point, la transposition de la directive 2000/78 s'est avérée plus compliquée car la grande majorité des États membres ne possédaient pas de législation générale contre la discrimination liée à l'âge. On peut identifier deux profils ou modèles contrastant quant à la manière dont les États membres ont choisi de faire face à ces défis spécifiques, bien qu'il convienne de souligner qu'il ne s'agit que de larges stéréotypes comportant d'importantes variantes.

³ Trois lois remédiant à certaines déficiences du droit fédéral belge ont été adoptées par le Parlement fédéral le 26 avril 2007 et sont entrées en vigueur le 31 mai 2007. Nous les avons étudiées telles qu'elles étaient au 8 janvier 2007, date de communication du rapport national belge. Toute modification apportée entretemps n'a donc pas été prise en considération.

⁴ Les travaux préparatoires d'un amendement important à la loi anti-discrimination commenceront dans le courant de l'année 2007 sous la responsabilité du cabinet du vice-Premier ministre pour la Société de l'information, les affaires européennes, les droits de l'homme et les minorités.

⁵ La législation modifiant la loi de 2004 portant application du principe de l'égalité de traitement (LAPET) publiée au Journal officiel de Slovénie le 10 juillet 2007 est entrée en vigueur le 25 juillet suivant. Cette modification n'a pas été prise en considération dans le présent rapport.

⁶ La législation portant transposition de la directive 2000/43 aux domaines autres que l'emploi est entrée en vigueur le 3 avril 2007.

⁷ Le 29 juin 2007, le Parlement lituanien a examiné un projet de loi sur l'égalité de traitement dont le but est d'amender l'actuelle loi sur l'égalité de traitement pour assurer la pleine transposition des directives.

⁸ Un projet de loi à l'étude devrait faire l'objet d'une décision. Voir ci-dessus la note de bas de page 2.

L'une des réponses à ces défis consiste à promulguer directement ou presque directement les dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge, sans modifier les pratiques ni la législation existantes. Des exemples de lois anti-discrimination qui reproduisent plus ou moins les directives sont cités plus haut (Chypre, Grèce et Italie). En ce qui concerne plus particulièrement la discrimination fondée sur l'âge, on pourrait y ajouter aussi le Danemark, l'Autriche, la Slovaquie et la Slovénie. Sous cette réponse, nous pouvons peut-être discerner une préférence pour un report partiel du processus d'adaptation détaillée des lois et pratiques existantes de manière à pouvoir le résoudre par décision judiciaire et interaction subséquente entre l'État membre et les organes communautaires.

Un mode de réponse très différent existe: le gouvernement engage un débat législatif plus élaboré afin de déterminer de quelle façon les exigences relatives à la discrimination fondée sur l'âge peuvent être complètement et immédiatement intégrées dans la législation et la pratique existantes. Cette méthode, généralement plus difficile et complexe, explique pourquoi la Belgique, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni ont demandé un délai supplémentaire pour la mise en œuvre des dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge.

Dans l'ensemble, la plupart des États membres ont transposé les directives par le biais du droit pénal ou civil, une minorité d'entre eux ayant également introduit ou modifié des dispositions du droit pénal, comme la Belgique, par exemple. Alors que l'on trouve encore dans certains pays une mosaïque de dispositions anti-discrimination dans les différents actes de la législation, comme c'est le cas en Lettonie, par exemple, cette méthode a été largement remplacée par des dispositions et une législation anti-discrimination plus générales. Plus récemment, on observe même une tendance à la mise en place d'organismes de promotion de l'égalité de traitement compétents pour de multiples motifs de discrimination.

Plusieurs États membres ont justifié leur retard par le fait qu'ils devaient s'assurer que la transposition soit effective sur l'ensemble de leur territoire et à tous les niveaux des instances gouvernementales concernées. Le Royaume-Uni a connu un retard dans sa transposition à Gibraltar. La Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a estimé que la Finlande ne répondait pas à ses obligations communautaires en n'incluant pas les îles Åland dans sa transposition de la directive 2000/43.⁹ De même, la Commission a engagé une action à l'encontre de la Finlande, de l'Allemagne, de l'Autriche et du Luxembourg pour ne pas avoir transposé la directive 2000/78.¹⁰ À cet égard, la CJCE a estimé que la non transposition par le Luxembourg et l'Allemagne de la directive 2000/78 constitue une violation du traité CE.¹¹

⁹ Affaire C-327/04, *Commission c. Finlande*, du 24 février 2005. Le même jour, dans l'affaire C-320/04, *Commission c. Luxembourg*, la Cour a estimé que le Luxembourg avait enfreint le droit communautaire en n'ayant pas transposé la directive 2000/43. Depuis, elle a conclu de la même manière pour l'Allemagne (affaire C-329/04) et l'Autriche (affaire C-335/04) raisons.

¹⁰ Affaire C-133/05, *Commission c. Autriche*, requête du 21 mars 2005, et affaire C-99/05, *Commission c. Finlande*, requête du 24 février 2005.

¹¹ Affaire C-70/05, *Commission c. Luxembourg*, arrêt du 20 octobre 2005, et affaire C-43/05, *Commission c. Allemagne*, arrêt du 23 février 2006.

En Belgique, même si la quasi totalité des régions et des communautés ont adopté une législation anti-discrimination, des lacunes importantes subsistent car les régions et les communautés ne parviennent pas à s'entendre sur leurs compétences respectives en matière de procédures notamment en ce qui concerne les sanctions, le *locus standi* pour les associations et la charge de la preuve.¹²

Ce rapport va se pencher à présent sur les principales questions de fond des deux directives: les motifs de discrimination, la définition de la discrimination, l'obligation de l'aménagement raisonnable, les champs d'application personnel et matériel de la loi, les exceptions au principe de l'égalité de traitement et l'action positive, les voies de recours et la mise en application, les organismes de promotion de l'égalité de traitement et les questions de mise en application et de conformité.

¹² Cette situation persiste malgré l'adoption de nouvelles lois fédérales qui comblent certaines lacunes au niveau fédéral.



chapitre 2

Les motifs de discrimination

La directive relative à l'égalité raciale et la directive relative à l'égalité en matière d'emploi exigent des États membres l'interdiction de la discrimination fondée sur les motifs de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge et de l'orientation sexuelle. Les directives ne contiennent aucune définition de ces motifs. La présente section examine la manière dont les États membres ont intégré les différents motifs de discrimination dans leur législation nationale, les questions qui posent problème telles que celle de savoir s'il convient de prévoir une définition de chacun des motifs ou celle de savoir comment traiter la discrimination fondée sur des caractéristiques présumées. En outre, cette section mettra en lumière les principales questions qui se posent par rapport à chaque motif au cours du processus de mise en œuvre.

La plupart des États membres ont choisi de ne pas définir les motifs de discrimination dans leurs textes législatifs de transposition. Un petit groupe de pays, à savoir l'Autriche, l'Irlande, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni, a inclus des définitions statutaires ou joint des définitions en annexe, sous forme de note explicative par exemple.

A. Quels sont les motifs inclus?

La plupart des États membres ont inclus dans leur législation anti-discrimination nationale tous les motifs de discrimination mentionnés dans les directives. La Suède doit encore adopter sa législation relative à la discrimination fondée sur l'âge. Quant à la législation luxembourgeoise, elle ne mentionne pas de façon expresse le motif des convictions. Il convient de noter qu'un nombre considérable d'États membres ont choisi de ne pas restreindre leur nouvelle législation anti-discrimination aux motifs mentionnés dans les deux directives. Les États membres qui ont opté pour une liste plus étendue de motifs de discrimination interdits sont par exemple la Hongrie, la Slovénie et la Pologne.

B. L'origine ethnique ou raciale

La définition de «l'origine ethnique ou raciale» soulève deux questions principales. Tout d'abord, l'utilisation du terme «race» dans la législation anti-discrimination suscite la polémique. Deuxièmement, il existe des chevauchements avec d'autres caractéristiques personnelles telles que la nationalité, la langue ou la religion.

Le considérant 6 de la directive relative à l'égalité raciale dispose ceci:

«L'Union européenne rejette toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du terme «race» dans la présente directive n'implique nullement l'acceptation de telles théories.»

Certains États membres considèrent que l'inclusion des termes «race» ou «origine raciale» dans la législation anti-discrimination renforce l'impression que les êtres humains peuvent être différenciés en fonction de la «race», alors qu'une telle catégorisation ne repose sur aucun fondement scientifique. En Finlande, par exemple, la loi de non-discrimination fait référence au concept d'«origine ethnique ou nationale» [article 6(1)], alors que la loi suédoise sur la discrimination ethnique fait référence à l'«appartenance ethnique» (article 3). Dans d'autres pays, le concept de «race» a été intégré dans la législation mais il est qualifié. En France, diverses dispositions légales font référence à une race «vraie ou supposée».

L'une des ambiguïtés de la directive relative à l'égalité raciale consiste à savoir dans quelle mesure des caractéristiques telles que la couleur, l'origine nationale, l'appartenance à une minorité nationale, la langue ou l'origine sociale relèvent du champ d'application de «l'origine ethnique ou raciale». Souvent, les textes législatifs mettant en œuvre la directive mentionnent au moins la couleur et l'origine nationale. Certains États, comme la Pologne ou la Slovénie, disposent de lois spécifiques et détaillées sur la protection des minorités nationales. Il est souvent difficile de pouvoir dire clairement si les concepts de minorité ethnique/nationale que l'on trouve dans ces lois seront invoqués lorsque les juridictions nationales interpréteront la législation anti-discrimination.

Une autre difficulté se pose au niveau de la délimitation des motifs d'origine ethnique et de religion. Dans les directives, il est évident qu'il s'agit d'une distinction d'importance vu que le champ d'application matériel de la directive relative à l'égalité raciale est bien plus étendu que celui de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi. Néanmoins, les concepts d'origine ethnique et de religion sont étroitement liés. La Cour européenne des Droits de l'Homme a récemment soutenu que:

«[...] l'origine ethnique se fonde sur l'idée de groupes sociaux ayant en commun une nationalité, une appartenance tribale, une religion, une langue, des origines et un milieu culturels et traditionnels.»¹³

Aux Pays-Bas, le droit jurisprudentiel a reconnu la possibilité de contester une discrimination à l'égard des juifs¹⁴ et, dans certaines circonstances, à l'égard des musulmans¹⁵ en tant que discrimination raciale. Au Royaume-Uni, la discrimination contre les sikhs¹⁶ ou les juifs¹⁷ a été admise comme étant une discrimination fondée sur des motifs raciaux (spécifiquement l'origine ethnique).

Un certain nombre de problèmes communs se sont présentés lors du processus de mise en œuvre de la directive relative à l'égalité raciale. Tout d'abord, la directive se distingue par son vaste champ d'application matériel, s'étendant au-delà de l'emploi pour englober des domaines tels que l'éducation et le logement. Pourtant, plusieurs États n'ont pas adopté une législation adéquate en matière de discrimination hors du cadre de l'emploi. Tel est notamment le cas de la République tchèque, de l'Estonie, de la Lettonie et de la Pologne. Ensuite, la directive relative à l'égalité raciale exige des États membres qu'ils instituent un organisme ou des organismes de promotion de l'égalité de traitement. Plusieurs États doivent encore créer ou mettre en service un tel organisme. Il s'agit de la République tchèque, du Luxembourg, de la Pologne et de l'Espagne.

Dans la pratique, la ségrégation des Roms dans l'enseignement reste un défi de taille pour plusieurs États¹⁸, notamment pour la République tchèque, Chypre, le Danemark, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, la Pologne et la Slovaquie. Un autre problème dans de nombreux pays est celui du manque d'informations relatives à la situation socio-économique des personnes vulnérables à la discrimination raciale. Cette insuffisance de données rend difficile l'identification de l'ampleur du préjudice subi et l'évaluation des progrès obtenus en matière de réduction des inégalités.

¹³ Paragraphe 55, *Timishev c. Russie*, requêtes 55762/00 et 55974/00, 13 décembre 2005.

¹⁴ Avis 1998/48, Commission pour l'égalité de traitement.

¹⁵ Avis 1998/57, Commission pour l'égalité de traitement.

¹⁶ *Mandla c. Dowell Lee* [1983] 2 AC 548.

¹⁷ *Seide c. Gillette Industries Ltd.* [1980] IRLR 427.

¹⁸ Pour une analyse plus détaillée de ce problème voir le rapport «Ségrégation des enfants rom dans l'enseignement –La directive sur l'égalité raciale comme moyen de lutte contre la discrimination structurelle» un rapport thématique rédigé en 2007 par Lilla Farkas, experte des questions relatives aux Roms pour le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination.

C. La religion ou les convictions

Aucun État membre n'a tenté de fournir une définition complète de «la religion ou des convictions» dans la législation anti-discrimination (par exemple une énumération exhaustive des religions protégées). Plusieurs États apportent quelques indications supplémentaires quant à la signification à donner au concept de «religion ou convictions» dans la documentation explicative qui accompagne la législation. En Autriche, les notes explicatives de la loi fédérale sur l'égalité de traitement établissent que: «pour qu'il y ait religion, il doit exister un minimum d'exigences concernant une déclaration de foi, certaines règles de vie et un culte. Le terme de religion recouvre toute conviction religieuse, confessionnelle, l'appartenance à une Église ou une communauté religieuse».¹⁹ Le terme de «conviction» a lui aussi fait l'objet d'un débat portant sur sa signification. Aux Pays-Bas, le terme de *levensovertuiging* [philosophie de vie] a été adopté parce que cette interprétation existait déjà dans la jurisprudence. S'il englobe de vastes notions telles que l'humanisme, il ne dit rien sur la société.

Dans la mise en œuvre de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, la majeure partie des controverses concernant la religion et les convictions porte sur les nombreuses exceptions prévues pour les religions organisées (comme les Églises) et les organisations dont la philosophie se fonde sur la religion ou les convictions (par exemple, les écoles confessionnelles). Dans son article 4(2), la directive prévoit une exception assez complexe qui permet à de telles organisations de poser, dans des circonstances bien définies, des exigences quant à la religion ou aux convictions des travailleurs qu'elles emploient. Certains États ont prévu des exceptions qui vont au-delà des termes stricts de la directive ou qui restent ambiguës (Grèce, Irlande, Italie et Slovaquie notamment).

On peut trouver des signes attestant que la jurisprudence formée depuis l'adoption des directives a mis en lumière les controverses portant sur les exigences vestimentaires et religieuses imposées aux travailleurs. Certaines de ces affaires ont été portées en justice en vertu d'autres lois, telles que les lois relatives aux droits de l'Homme, mais elles indiquent que la manifestation de convictions religieuses au travers de l'habillement constitue très vraisemblablement un problème clé dans la mise en œuvre de la directive. On trouve de telles affaires en Belgique, au Danemark, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni.

D. Le handicap

En 2006, la Cour de justice a rendu sa première décision concernant la signification du mot «handicap». Elle a ainsi établi une distinction entre handicap et maladie:

«(...) la notion de «handicap» doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle... . (...) Pour que la limitation relève de la notion de «handicap», il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée.»²⁰

¹⁹ N° 307 der Beilagen XXII. GP — Regierungsvorlage — Materialien.

²⁰ Paragraphes 43-45, affaire C-13/05, *Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA*, arrêt du 11 juillet 2006. Voir les commentaires de Lisa Waddington (2007) 44 dans *Common Market Law Review*, 487.

Les différentes législations nationales contiennent de nombreux exemples de définition du terme «handicap». Toutefois, ces définitions relèvent souvent de la législation sur la sécurité sociale et non de la législation anti-discrimination. Lorsqu'elle existe, la définition du handicap est aussi large que celle donnée par la Cour sauf en Lituanie où les déficiences psychologiques ne sont pas prises en compte.²¹ L'exigence posée par la Cour relative à la «longue période» de la déficience se retrouve dans plusieurs définitions du handicap contenues dans la législation nationale. En Autriche²² comme en Allemagne²³, par exemple, une déficience devrait durer plus de six mois. Au Royaume-Uni²⁴, la déficience devrait durer depuis plus d'un an. En revanche, d'autres États exigent que la déficience soit d'une durée indéterminée (Chypre²⁵ et Suède²⁶).

On ne sait pas encore si la Cour considère la formulation apportée dans l'affaire Navas comme une définition exhaustive du handicap. Cette définition, en particulier, ne laisse aucune latitude pour la protection des personnes supposées handicapées ou susceptibles de souffrir d'un handicap futur. Ces scénarios ont été anticipés dans certaines législations nationales. Ainsi, la législation irlandaise régit la discrimination fondée sur des motifs existant au moment présent, ayant existé antérieurement mais aussi qui pourraient exister ultérieurement.²⁷ La législation néerlandaise régit «un handicap effectif ou supposé ou une maladie chronique»²⁸, protégeant ainsi, par exemple, une personne atteinte auparavant d'un cancer mais ne présentant plus aucun symptôme. Certaines de ces questions seront évoquées dans une affaire actuellement en instance devant la Cour de justice.²⁹

L'une des innovations les plus importantes enregistrées dans le domaine de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi concerne l'obligation imposée aux employeurs d'assurer un aménagement raisonnable permettant l'accès des personnes handicapées au travail. Comme on y reviendra plus loin dans le présent rapport, cette disposition a été mise en œuvre de façon très inégale dans les États membres. Certains États membres, comme l'Italie et la Pologne, ont omis ce concept dans leur législation nationale. Dans bon nombre d'autres États, ce concept reste ambigu et l'on ne peut dire clairement quelles seront les conséquences juridiques lorsqu'un employeur ne prévoit pas d'aménagement raisonnable (Grèce, Hongrie, Lettonie et Lituanie).

²¹ Loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées, 1991, n° 36-969.

²² Article 3, Loi de 2005 relative à l'égalité pour les personnes handicapées.

²³ Article 2, Code social IX et article 3 de la loi relative à l'égalité pour les personnes handicapées.

²⁴ Article 1(1), loi de 1995 relative à la discrimination fondée sur le handicap.

²⁵ Loi 127(I)/2000.

²⁶ Article 2, loi de 1999 relative à la discrimination fondée sur le handicap.

²⁷ Article 6(1)(a), loi sur l'égalité en matière d'emploi, 1998-2004.

²⁸ Article 1(b) de la loi du 3 avril 2003 portant création de la loi relative à l'égalité de traitement fondée sur le handicap ou la maladie chronique, *Staatsblad 2003*, 206.

²⁹ Affaire C-303/06, *Coleman c. Attridge Law, Steve Law* [2006] JO C 237/6.

E. L'orientation sexuelle

Le nombre d'États à avoir défini l'orientation sexuelle dans leur législation anti-discrimination est très faible. La législation britannique fait référence à «une orientation sexuelle vers a) les personnes du même sexe, b) les personnes du sexe opposé, ou c) les personnes du même sexe et du sexe opposé». ³⁰ En Allemagne, la loi générale de 2006 sur l'égalité de traitement utilise le terme «identité sexuelle», dont la portée, interprétée au-delà de l'orientation sexuelle, englobe également la protection des personnes trans-sexuelles.

Bon nombre des difficultés rencontrées dans la transposition des dispositions de la directive qui concernent l'orientation sexuelle portent sur l'étendue des exceptions applicables aux employeurs suivant une philosophie de nature religieuse (voir ci-dessus la section consacrée à la religion et aux convictions). Ces exceptions sont sensibles parce que certains employeurs peuvent être hostiles à l'homosexualité en raison de leurs convictions religieuses. Une autre question clé se rapporte aux avantages dont peuvent bénéficier les partenaires et aux possibilités offertes aux employeurs par la législation nationale de restreindre les avantages liés au travail aux membres du personnel mariés (par exemple, un droit à la pension pour un conjoint survivant). Notons que dans la majorité des États, les exemples d'affaires de discrimination liée à l'orientation sexuelle portées devant les tribunaux sont rares. Des problèmes de confidentialité peuvent dissuader certaines personnes d'engager des poursuites pour une discrimination fondée sur ce motif. En outre, dans certains États, le climat politique général reste ouvertement hostile à l'octroi de l'égalité aux lesbiennes, aux gays et aux bisexuels (en Pologne, par exemple).

F. L'âge

L'âge est généralement présumé être une caractéristique objective revêtant une signification naturelle de sorte que l'on n'en trouve pas de définition dans les lois. La plupart des États membres n'ont pas restreint le champ d'application de leur législation en la matière. Toutefois, la loi irlandaise relative à l'égalité dans l'emploi limite son application aux «personnes d'un âge supérieur à celui auquel une personne est tenue de fréquenter l'école». ³¹ De façon similaire, le Danemark a adopté en 2006 une loi qui exclue la protection des personnes de moins de 18 ans si une différence de traitement est prévue par une convention collective. ³²

³⁰ Règlement 2(1), Réglementation de 2003 sur l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle), S.I. 1661.

³¹ Article 6(f)(3).

³² Loi n° 31/2006.

La mise en œuvre des dispositions sur l'âge de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi continue d'évoluer. L'article 6 de la directive autorise la justification de la discrimination directe et indirecte fondée sur l'âge. La plupart des États membres ont décidé de recourir à cette option. Il s'ensuit la persistance d'une incertitude très marquée dans l'ensemble des États membres quant aux formes de discrimination fondée sur l'âge qui seront admises par les juridictions nationales. Dans l'affaire *Mangold c. Helm*³³, la Cour de justice a prévu une indication préalable selon laquelle les pratiques directement discriminatoires devaient être soigneusement examinées par les juridictions nationales. À cet égard, la justification de l'âge de départ à la retraite obligatoire constitue une question clé. Les pratiques nationales varient fortement dans ce domaine, allant de l'absence d'âge de départ à la retraite obligatoire (en République tchèque, par exemple) à l'autorisation pour les employeurs publics ou privés de mettre leurs employés à la retraite obligatoire à partir d'un certain âge (comme en Italie). Ces questions seront examinées plus en profondeur dans la section 6.G du présent rapport.

G. La discrimination supposée et associée

Une discrimination peut parfois survenir à cause d'une supposition à propos d'une autre personne, supposition qui peut se révéler correcte ou fautive dans les faits, comme de supposer, par exemple, qu'une femme est lesbienne. Une personne peut également se trouver confrontée à une discrimination parce qu'elle est associée à d'autres personnes ayant une caractéristique particulière. Par exemple, un homme qui n'est pas rom peut se voir refuser l'accès à un bar parce qu'il est accompagné d'amis appartenant à la communauté rom. Dans bon nombre d'États, l'application de la loi sur la discrimination à ce type de situation n'est pas vraiment établie par la législation et dépend de l'interprétation que les tribunaux en feront. Tel est le cas de l'Autriche, de la Belgique, de Chypre, du Danemark, de la Finlande, de l'Italie, de la Lettonie, de Malte, de la Pologne, de la Slovaquie et de l'Espagne.

L'Irlande est l'un des seuls pays interdisant explicitement la discrimination lorsqu'un motif est «censé» exister et que la discrimination est imputable à une association.³⁴ Comme mentionné précédemment, dans plusieurs États, la législation fait référence à la «race réelle ou supposée» (par exemple en France) ou à un handicap qui existait dans le passé ou pourrait exister dans l'avenir (Pays-Bas). En Autriche, la loi relative à l'égalité pour les personnes handicapées adoptée en 2005 étend sa protection aux parents qui ont la charge de personnes handicapées.

³³ Affaire C-144/04 [2005] Rec. I-9981.

³⁴ Article 6(1)(b), Loi relative à l'égalité dans l'emploi, 1998-2004.



chapitre 3

La définition de la discrimination

Les directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité en matière d'emploi identifient quatre formes de discrimination interdite: la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement et le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes. Si l'on considère globalement la mise en œuvre des directives dans les États membres, il apparaît clairement que ce domaine enregistre des progrès considérables. Les États membres ont, dans leur grande majorité, introduit une législation qui interdit expressément chacune de ces quatre formes de discrimination. De plus, dans la plupart des cas, les définitions données dans la législation nationale sont très similaires à celles que l'on trouve dans les directives. Bon nombre d'États ont choisi de reproduire pour l'essentiel les textes des directives relatifs à ces concepts fondamentaux. Cette section examinera la réglementation relative à chaque type de discrimination au travers des législations nationales.

D'emblée, il convient de noter que, bien que l'on puisse dire des États membres qu'ils suivent les définitions contenues dans les directives, il existe souvent de légères différences entre le texte même de la législation nationale et celui des directives. En raison de l'absence fréquente de jurisprudence interprétant la législation, il est difficile d'estimer si de légères différences d'ordre linguistique sont des points qui se résoudront au travers d'une interprétation judiciaire intentionnelle ou s'il existe des vides juridiques importants au niveau de la mise en application nationale.

A. La discrimination directe

La plupart des États membres ont adopté une législation qui reflète étroitement la définition de la discrimination que l'on trouve dans les directives. On y relève plusieurs éléments communs:

- la nécessité de prouver qu'il y a eu traitement moins favorable;
- l'exigence d'une comparaison avec une autre personne se trouvant dans une situation similaire mais présentant des caractéristiques différentes (par exemple, en termes d'origine ethnique, de religion, d'orientation sexuelle);
- la possibilité d'utiliser un modèle de comparaison tiré du passé (par exemple, un ancien employé) ou un modèle de comparaison hypothétique;
- une discrimination directe ne peut être justifiée.

Ces critères se retrouvent généralement dans la législation des pays suivants: Autriche, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, Allemagne, Grèce, Italie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Portugal, Slovaquie, Slovénie, Suède et Royaume-Uni. On notera encore que cette législation ne s'applique pas nécessairement au champ d'application matériel complet exigé par les directives et qu'elle peut coexister avec une autre législation contenant différentes définitions de la discrimination directe. En outre, la plupart des États ont profité de la possibilité, prévue dans l'article 6 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, de permettre une justification de la discrimination directe fondée sur l'âge.

En République tchèque, on trouve les dispositions anti-discrimination disséminées dans un large éventail de lois. Dans certains cas, la définition de la discrimination directe est proche de celle que l'on trouve dans les directives. En France et aux Pays-Bas, la discrimination directe est interdite mais elle n'est pas davantage définie dans la législation.

B. La discrimination indirecte

Une grande proportion d'États membres ont introduit dans leur législation une définition de la discrimination indirecte qui reflète généralement la définition adoptée dans les directives. Il s'agit des États suivants: Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Portugal, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède et Royaume-Uni.

Tout comme c'est le cas pour la discrimination directe, la France n'a pas inclus une définition détaillée de la discrimination indirecte dans sa législation nationale. Aux Pays-Bas, la législation définit la discrimination indirecte (article 1(c) de la loi générale sur l'égalité de traitement) mais cette définition diffère sensiblement de celle des directives. Il existe toutefois une importante jurisprudence néerlandaise interprétant le concept de discrimination indirecte de manière similaire à celle exigée par la directive. En République tchèque, il existe des dispositions anti-discrimination disséminées au travers d'une série de lois qui contiennent diverses définitions de la discrimination indirecte.

Les directives prévoient une comparaison entre l'effet de la mesure sur les personnes d'une origine ethnique particulière, etc. et son impact sur d'autres personnes. Les législations nationales varient dans l'approche adoptée de la comparaison requise en vue d'établir l'existence d'une discrimination indirecte. Par exemple, la législation polonaise exige que la mesure cause un préjudice à l'ensemble ou à un nombre important de travailleurs appartenant au groupe particulier de personnes.³⁵ Au Royaume-Uni, la définition la plus courante de la discrimination indirecte implique que l'on peut prouver le préjudice causé à la personne plaignante et au groupe auquel elle appartient.³⁶

C. Le harcèlement

Le harcèlement est défini dans les directives comme étant un comportement indésirable lié à l'origine ethnique ou raciale, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.³⁷ La majorité des États membres ont adopté des définitions du harcèlement qui semblent similaires à celles contenues dans les directives. Il s'agit des pays suivants: Belgique, Chypre, Estonie (projet), Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Portugal, Slovénie, Espagne et Royaume-Uni.

Les directives ne prévoient pas de règles spécifiques quant à la façon de déterminer si le comportement est tel qu'il porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement intimidant, etc. Plusieurs États ont cherché à clarifier ce point dans leur législation nationale. En Slovaquie, par exemple, la législation fait référence à un traitement «que la personne peut percevoir à juste titre» comme un harcèlement.³⁸ L'accent serait donc mis sur la perception de la victime même si les tribunaux peuvent également prendre en compte une norme de caractère raisonnable.

³⁵ Article 18, Législation du travail.

³⁶ Par exemple, article 1(1A) de la Loi de 1976 relative aux relations raciales.

³⁷ Article 2 (3).

³⁸ Article 2(5), Loi anti-discrimination n° 365/2004.

Un autre domaine est laissé ouvert par les directives: la responsabilité de l'employeur pour des actes de harcèlement commis par d'autres travailleurs ou par des tiers, tels que les clients. Dans un grand nombre d'États, les employeurs peuvent être tenus responsables des actes de leurs travailleurs à des degrés divers. Certains États membres ont choisi de soumettre les employeurs à une obligation spécifique de prendre des mesures afin de prévenir et réparer le harcèlement sur le lieu de travail. Ainsi, aux termes de la loi générale allemande de 2006 sur l'égalité de traitement, les employeurs sont légalement tenus de prévenir la discrimination sur le lieu de travail. Cette disposition oblige notamment les employeurs à protéger les travailleurs contre la discrimination commise par des tiers.³⁹

D. Le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes

Les directives contiennent une disposition stipulant que «tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes est considéré comme une discrimination».⁴⁰ Une disposition similaire a été incluse dans la législation nationale de la grande majorité des États membres, à de très rares exceptions près. En France, par exemple, il n'existe pas de disposition spécifique rendant illégal un tel comportement d'incitation à la discrimination. Toutefois, les principes juridiques généraux relatifs à la complicité et la responsabilité peuvent produire des effets similaires. Dans une affaire récente, un agent immobilier qui, sur instruction du propriétaire, avait refusé la location d'un logement à des personnes dont le nom avait une «consonance étrangère», a été reconnu coupable de discrimination.⁴¹

³⁹ Paragraphe 12.4 AGG.

⁴⁰ Article 2(4), directives 2000/43 et 2000/78.

⁴¹ Cour de cassation, Chambre pénale, 7 juin 2005, n° 04-87354.

chapitre 4

L'obligation de l'aménagement raisonnable



La directive relative à l'égalité en matière d'emploi oblige les employeurs à «prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée»⁴². Les États suivants disposent de clauses juridiques qui se rapprochent de l'obligation d'aménagement raisonnable que l'on trouve dans la directive: Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Estonie (projet de loi), Finlande, France, Grèce, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Espagne, Suède et Royaume-Uni. On y observe des divergences notables, entre les États qui prévoient une obligation de base, avec peu d'explications quant à la façon dont elle devrait être mise en œuvre (en Lituanie, par exemple), et les États qui donnent des indications plus amples sur son application pratique (comme le Royaume-Uni, par exemple). La jurisprudence dans ce domaine étant peu fournie, il est difficile de prévoir comment les concepts clés seront mis en pratique.

L'Italie et la Pologne n'ont pas intégré cette obligation de l'aménagement raisonnable dans leur législation nationale. En Hongrie, les obligations légales sont plus fortes à l'égard des personnes déjà employées que vis-à-vis de celles qui recherchent un emploi. En France, l'obligation de prévoir un aménagement raisonnable est limitée aux personnes qui sont déjà reconnues officiellement comme personnes handicapées.

Alors que la définition de cette obligation varie, elle est ordinairement soumise à la restriction qu'elle ne devrait pas engendrer une «charge disproportionnée» pour l'employeur. C'est le cas en Autriche, en Belgique, à Chypre, en France, en Allemagne, en Irlande, en Lettonie, en Lituanie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovaquie et en Espagne. Le préambule de la directive offre une indication quant aux critères qui doivent être pris en compte dans la détermination du caractère raisonnable d'un aménagement particulier. Le considérant 21 identifie trois éléments à prendre en considération, lesquels sont souvent intégrés dans la législation ou la jurisprudence nationale:

- les coûts financiers et autres frais encourus: Chypre, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Malte, Espagne et Royaume-Uni;
- l'échelle et les ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise: Autriche, Chypre, Finlande, Irlande, Malte, Slovaquie et Royaume-Uni;
- la possibilité d'obtenir un financement public ou toute autre assistance: Autriche, Chypre, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Malte, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Slovaquie et Royaume-Uni.

Le fait de savoir si l'absence d'aménagement raisonnable doit être traitée comme une forme de discrimination illégale constitue souvent une question ambiguë dans la législation nationale (c'est le cas à Chypre, en Hongrie et en Lettonie, par exemple). En France et au Danemark, le fait de ne pas honorer cette obligation constitue une discrimination illégale; la législation ne précise toutefois pas si elle considère cette discrimination comme une discrimination directe ou indirecte. En Suède, l'absence d'aménagement raisonnable est liée au concept de discrimination directe. En revanche, en Autriche et en Slovaquie, l'absence d'aménagement raisonnable est traitée comme une discrimination indirecte. Au Royaume-Uni, elle est définie comme une forme spécifique de discrimination.

⁴² Article 5, directive 2000/78.



chapitre 5

Les champs d'application personnel et matériel des dispositions nationales

A. Le champ d'application personnel

La directive relative à l'égalité raciale et la directive relative à l'égalité en matière d'emploi s'appliquent à toutes les personnes. Cela implique que les législations anti-discrimination nationales devraient s'appliquer à toutes les personnes présentes sur le territoire d'un État membre, qu'il s'agisse de ressortissants de l'UE ou de ressortissants de pays tiers. Dans l'ensemble, la protection contre la discrimination fondée sur l'un des motifs des directives telle qu'elle est assurée dans les États membres ne peut dépendre de la nationalité, de la citoyenneté ni du statut de résidence.⁴³

Le considérant 16 de la directive relative à l'égalité raciale déclare qu'il importe de protéger toutes les personnes physiques contre la discrimination et que les États membres devraient également prévoir, lorsque cela s'avère nécessaire et conforme à leurs pratiques et traditions nationales, une protection des personnes juridiques lorsque leurs membres sont victimes d'une discrimination fondée sur les motifs de l'origine raciale ou ethnique. La directive relative à l'égalité en matière d'emploi ne comporte pas de considérant équivalent mais rien n'interdit d'englober les personnes morales dans la définition du terme «personnes». Dans la plupart des pays, toutes les personnes, qu'elles soient physiques ou juridiques, jouissent d'une protection contre la discrimination. Si la loi n'établit pas de distinction explicite entre les deux, celle-ci est supposée, comme c'est le cas en Lettonie ou en Grèce. Les personnes juridiques restent catégoriquement sans protection dans les législations lituanienne et suédoise.⁴⁴ En Autriche, la formulation de la législation implique que la protection contre la discrimination n'est offerte qu'aux personnes physiques alors qu'en Estonie, la tradition juridique ne tient compte que des personnes physiques.

Aucune des deux directives n'indique si l'on doit comprendre qu'elles rendent les personnes physiques et juridiques responsables d'actes discriminatoires. Elles ne disent pas davantage qui devrait être précisément tenu responsable d'un comportement discriminatoire. Cette question est examinée plus haut dans le cadre du harcèlement. La question de la responsabilité est particulièrement pertinente dans les affaires de discrimination dans l'emploi, l'employeur portant souvent la responsabilité des actes de ses travailleurs, comme dans les cas, par exemple, d'un acte discriminatoire à l'égard d'un client ou du harcèlement d'un travailleur par un autre. En Irlande⁴⁵, aux Pays-Bas⁴⁶ et en Suède, la législation anti-discrimination est dirigée vers les employeurs et, habituellement, l'auteur même de l'acte discriminatoire ne peut être tenu personnellement responsable de son acte. En Lituanie et en Espagne, par contre, la responsabilité en matière de discrimination est personnelle, et seule la personne qui a agi de façon discriminatoire est tenue pour responsable devant la loi et non pas l'employeur ou le prestataire de services.

⁴³ En France, le principe de l'égalité de traitement s'applique aux non-ressortissants sauf si le législateur peut justifier une différence de traitement par des considérations d'intérêt public, voir Conseil constitutionnel, 22 janvier 1990, 296 DC, RFDC n° 2 1990, obs. Favoreu.

⁴⁴ En Suède, le Comité d'enquête sur la discrimination a proposé une protection des personnes juridiques dans une série limitée de domaines couverts par la législation relative à la non-discrimination (SOU 2006:22, p. 332 et al.).

Cette question est actuellement considérée par le Comité public d'enquête sur la discrimination.

⁴⁵ La plupart des dispositions de la Loi irlandaise sur l'égalité de traitement de 1998-2004 visent l'employeur, et aucune disposition claire n'est établie pour permettre des actions contre le ou les auteurs de discrimination. Font exception à cette règle l'article 14 de cette loi, qui mentionne la responsabilité imposée à la personne responsable d'avoir produit ou tenté de produire une discrimination, et l'article 10, qui mentionne la responsabilité imposée à une personne qui expose des publicités à caractère discriminatoire.

⁴⁶ La législation néerlandaise en matière d'emploi est orientée vers les employeurs, les obligations patronales, les organisations de travailleurs, les offices de l'emploi, les agences d'emploi publiques, les professionnels, les institutions de formation, les écoles, les universités, etc.

Il est moins courant de tenir les employeurs responsables d'actes discriminatoires commis par des tiers tels que des locataires, des clients ou des consommateurs à l'encontre de leurs salariés. Au Portugal, par exemple, les employeurs et prestataires de services ne peuvent être tenus responsables d'actes commis par des tiers que lorsqu'une obligation spéciale de soins est imposée par la loi ou qu'une relation spéciale, comme une sous-traitance, peut être établie.⁴⁷ De la même manière, l'interprétation des procès-verbaux des débats parlementaires néerlandais indique qu'il n'était pas dans l'intention du législateur de rendre la législation anti-discrimination applicable contre un collègue ou une tierce partie étant donné qu'il n'existe pas de contrat ni de relation de hiérarchie entre les parties.⁴⁸

Les syndicats et autres organisations professionnelles ou commerciales ne sont généralement pas responsables des actes de discrimination commis par leurs membres.

B. Le champ d'application matériel

L'article 3(1) des deux directives énumère les domaines dans lesquels le principe de l'égalité de traitement doit être respecté. Quatre sections sont communes aux deux directives et donc à la totalité des cinq motifs de discrimination: les conditions d'accès à l'emploi, le travail indépendant ou une profession indépendante, y compris les critères de sélection et de recrutement; l'accès à tous les types d'orientation et de formation professionnelles, y compris l'expérience professionnelle pratique; l'emploi et les conditions de travail, y compris les licenciements et les rémunérations; et l'appartenance à des organisations de travailleurs, des organisations patronales et des organisations professionnelles ou l'engagement au sein de celles-ci. La directive relative à l'égalité raciale étend le champ d'application de la protection contre la discrimination fondée sur le motif de l'origine ethnique ou raciale à la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'enseignement ainsi que l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services disponibles au public, y compris le logement.

La relation aux dispositions constitutionnelles s'avère complexe. Dans la majorité des États membres, les garanties constitutionnelles d'égalité s'appliquent de manière générale, régissant donc théoriquement le champ d'application matériel des directives au moins dans le secteur public. Toutefois, il est fortement improbable que les seules dispositions constitutionnelles assurent une transposition suffisante des directives. Le protocole 12 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales contient une interdiction générale de tout acte discriminatoire exercé par l'État sur un nombre indéterminé de groupes ; lorsqu'il est repris par la législation nationale (comme à Chypre et en Finlande), le champ d'application est large, au moins pour ce qui concerne le secteur public (à Chypre, le protocole 12 a une application générale qui dépasse le champ du droit public). En termes de dispositions législatives concrètes, cependant, la plupart des pays se montrent bien plus restrictifs et établissent une liste exhaustive des secteurs dans lesquels la législation anti-discrimination s'applique.

Dans l'ensemble, les experts nationaux du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination sont satisfaits de constater que le champ d'application des directives est respecté dans plusieurs pays : Autriche, Chypre, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Hongrie, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Slovaquie, Espagne et Royaume-Uni. Le champ

⁴⁷ Article 617(2) de la législation du travail.

⁴⁸ Note explicative accompagnant la Loi sur l'égalité de traitement fondée sur le motif de l'âge dans l'emploi, le travail et la formation professionnelle (Loi sur l'égalité de traitement fondée sur le motif de l'âge dans l'emploi), seconde chambre du parlement, 2001-2002, 28 170, n° 3, p. 19.

d'application de la législation belge reste incomplet en raison de vides juridiques dans la législation des communautés et des régions (en ce qui concerne l'orientation et la formation professionnelles, la protection dans l'emploi et l'accès au logement du personnel des régions et des communautés).

Pour répondre aux exigences des directives, la loi anti-discrimination nationale doit s'appliquer aux secteurs public et privé, y compris aux organes publics. Tous les États membres ne répondent pas à cette exigence à l'heure actuelle. En Estonie, les directives ont été transposées dans la législation du travail pour le secteur privé uniquement; dans le service public, elle n'est régie que par la Constitution. Par conséquent, même si le principe de l'égalité de traitement est d'application, les normes de mise en application, telles que la charge de la preuve, font défaut. Au Portugal, les dispositions de la législation du travail relatives à l'égalité et la non-discrimination s'appliquent actuellement aussi bien aux travailleurs du secteur public qu'à ceux du secteur privé, ce qui restera le cas jusqu'à ce qu'un règlement spécifique soit adopté pour ce dernier volet (article 1(2) de la loi 35/2004).

En Hongrie, en revanche, tous les acteurs du secteur privé ne sont pas couverts par la loi sur l'égalité de traitement de 2003. Le législateur a adopté une approche unique parmi les États membres de l'UE, en ce sens qu'il n'énumère pas les domaines relevant du champ d'application de cette loi mais cite plutôt les instances publiques et privées qui doivent respecter l'exigence de l'égalité de traitement dans tous leurs actes. Il s'agit essentiellement des organes publics, comprenant notamment les entités gouvernementales autonomes d'État, locales et minoritaires, et les pouvoirs publics (article 4). Il est fait mention de quatre groupes d'acteurs privés, à savoir ceux qui offrent un contrat public ou font une offre publique; ceux qui offrent des services publics ou vendent des biens; les entrepreneurs, les entreprises et autres entités juridiques privées qui bénéficient du soutien de l'État et les employeurs et les contractants (article 5).

L'égalité doit être garantie dans tous les secteurs de l'emploi et du travail des secteurs public et privé, y compris le travail à la tâche, le travail indépendant, le service militaire et les postes statutaires. Un certain nombre de pays ne parviennent pas à assurer cette protection. Le service militaire n'entre pas dans le champ d'application des législations lettone et grecque de transposition des directives, alors qu'aux Pays-Bas, la loi relative à la discrimination fondée sur l'âge ne s'applique pas encore au service militaire (ce qui devrait être le cas à compter du 1er janvier 2008 au plus tard). En République tchèque, en Estonie⁴⁹, en Grèce, en Lettonie, en Lituanie, à Malte, au Portugal, en Suède et au Royaume-Uni, l'emploi et/ou la fonction d'indépendant ne sont pas complètement couverts. La législation maltaise ne s'applique pas au personnel militaire ou aux personnes qui travaillent ou dispensent des services à titre professionnel ou en qualité d'entrepreneur pour une autre personne, lorsque le travail ou le service en question n'est pas réglementé par un contrat de services spécifique. En ce qui concerne les personnes qui détiennent un poste statutaire, la loi ne s'applique que si la personne concernée a conclu un contrat de travail.

La loi estonienne ne s'applique actuellement qu'aux contrats de travail et ne régleme donc pas le travail des personnes travaillant selon d'autres modalités telles que les fonctionnaires publics et les travailleurs indépendants. De même, la loi tchèque ne s'applique pas encore au travail indépendant, au travail à forfait ou aux professions libérales et ne s'applique que partiellement à l'emploi public. Aux Pays-Bas, le terme «profession libérale» a été utilisé à la place plutôt que celui de «travail indépendant»; il devra donc recevoir une interprétation plus large pour que non seulement les médecins, les architectes, etc., soient couverts par cette loi mais également les free-lance, les commerçants indépendants, les entrepreneurs, etc.

⁴⁹ Le travail indépendant est probablement englobé dans la formulation du projet de loi, à savoir tous les domaines de la «vie sociale».

Dans le domaine de l'emploi, la législation suédoise comporte d'autres lacunes: n'incluant pas les «conditions de travail», elle ne mentionne explicitement que les «conditions d'emploi», ce qui restreint le champ d'application aux conditions régies par un contrat de travail et exclut les circonstances dans lesquelles le travail est exécuté. Le gouvernement a rejeté les propositions d'amendement en prétendant que la protection en place suffit à assurer la mise en œuvre des directives. La législation lituanienne ne couvre pas l'appartenance à des organisations patronales, des organisations de travailleurs et des organisations professionnelles ou l'engagement au sein de celles-ci. En Estonie, il n'existe pas de disposition spécifique concernant l'accès à l'affiliation à des organisations de travailleurs; la législation lettone ne mentionne ni l'affiliation à des organisations professionnelles ni l'engagement dans ces organisations.

Comme on l'a déjà noté, la République tchèque, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et la Pologne doivent encore transposer de manière adéquate la directive relative à l'égalité raciale au-delà de la sphère de l'emploi. En Lettonie, pourtant, la loi sur la sécurité sociale interdit depuis le 1^{er} décembre 2005 tout traitement différencié fondé sur la race (ainsi que sur les autres motifs cités par les directives, y compris, éventuellement, l'orientation sexuelle, qui pourrait être englobée par l'expression «autres circonstances») dans le domaine de la protection sociale au sein de la sphère publique. Les services assurés par la sphère privée ne sont pas régis par cette loi. De la même façon, cette loi interdit la discrimination fondée sur la race en matière de sécurité sociale et de services sociaux assurés par l'État. On ne peut dire clairement si cette loi régit l'accès au logement ni dans quelle mesure elle couvre ces services fournis par des acteurs privés. D'autres lois garantissent que la discrimination raciale est jugée illégale dans une certaine mesure au niveau de l'éducation mais pas au niveau de l'accès aux biens et services. En Estonie, un projet de loi a été présenté qui, s'il est adopté sous la forme qu'il présentait en janvier 2006, remédierait dans une large mesure à cette situation.⁵⁰ La loi lituanienne ne couvre pas la protection sociale ni les avantages sociaux. En Pologne, les dispositions en vigueur en dehors du domaine de l'emploi omettent certains éléments importants des directives comme la définition de la discrimination directe et indirecte ou le champ d'application; de plus, l'incertitude règne quant au champ d'application des dispositions relatives aux biens et services et aux avantages sociaux. Outre cela, en Irlande, on peut se demander si la protection sociale, les avantages sociaux et le logement sont couverts par le champ d'application de la loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004.

Selon l'article 3(3) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, le champ d'application de la directive ne s'étend pas aux «paiements de toute nature effectués par des programmes publics ou similaires, y compris les programmes publics de protection sociale ou de sécurité sociale». Cette exception ne se retrouve pas dans la directive relative à l'égalité raciale, laquelle, en revanche, mentionne la «protection sociale» dans son champ d'application [article 3(1)(e)]. Certains États membres comme la Finlande, la Grèce et Chypre, ont repris l'article 3(3) de la directive dans leur législation anti-discrimination. Toutefois, dans l'ensemble de ces pays, il est probable que d'autres lois assurent une protection contre la discrimination au niveau de la sécurité sociale et des soins de santé. Invoquant l'article 3(3), le décret italien transposant la directive 2000/78 prévoit que son contenu ne portera pas atteinte aux dispositions déjà en vigueur dans le domaine de la sécurité sociale et de la protection sociale. Pourtant, la loi sur l'immigration de 1998 offre également une protection contre la discrimination fondée sur la religion et la nationalité dans ce domaine. D'autres États membres n'ont pas explicitement inclus l'article 3(3) dans leur législation mais ne semblent pourtant pas assurer une protection contre la discrimination dans le domaine de la protection sociale fondée sur d'autres motifs que l'origine ethnique et raciale; c'est notamment le cas du Portugal.

⁵⁰ Voir la note de bas de page 1.

L'expression «avantages sociaux» n'est généralement pas définie dans les législations nationales. Aux Pays-Bas, dans sa note explicative jointe à la loi générale sur l'égalité de traitement, le gouvernement observe que cette notion doit être interprétée à la lumière de la jurisprudence de la CJCE créée dans le contexte du règlement 1612/68 sur la libre circulation des travailleurs.⁵¹ Selon le point de vue du gouvernement néerlandais, la notion d'avantages sociaux se réfère aux avantages de type économique et culturel qui peuvent être accordés tant par les instances publiques que privées. Il peut s'agir de bourses d'étudiants, de réductions accordées sur les transports publics et de réductions portant sur des événements culturels ou autres. Les avantages offerts par les instances privées sont, par exemple, des réductions sur le prix d'entrée au théâtre ou au cinéma.

Dans la majorité des États membres, on observe des problèmes de discrimination dans l'enseignement à l'égard des enfants issus de minorités ethniques et raciales. La ségrégation des enfants roms est particulièrement préoccupante. Elle constitue l'une des manifestations de discrimination les plus répandues à l'égard des Roms. Les Roms sont présents dans tous les États membres de l'Union européenne, à l'exception du Luxembourg et de Malte. En République tchèque, en Hongrie, en Slovaquie, en Pologne et en Lettonie, on relève un nombre disproportionné d'enfants roms qui fréquentent des écoles «spéciales», réservées aux enfants atteints de déficience mentale. Ces enfants sont donc écartés du système d'enseignement général et reçoivent un enseignement d'un niveau inférieur, ce qui compromet leurs opportunités futures.

La ségrégation des Roms se manifeste également dans certaines écoles de l'enseignement général par l'existence de classes séparées. Tel est le cas au Danemark, en Finlande, en Grèce, en Hongrie, en Lettonie, en Pologne, en Slovaquie et en Slovaquie. On trouve en Pologne un certain nombre de «classes roms» ou «classes spéciales» qui suivent un programme particulier. À l'origine, ces classes avaient été créées pour que les enfants apprennent la langue polonaise pendant trois ans afin de pouvoir suivre par la suite le programme standard. Dans la pratique, tous les élèves roms ont été orientés vers ces classes sans prise en compte de leurs connaissances linguistiques. En Slovaquie, des classes de «niveau zéro» ont été créées pour les enfants jugés inaptes à assimiler le programme standard en raison de leur environnement social et linguistique. Il est intéressant de noter que ces classes n'ont été ouvertes que dans des écoles à population scolaire rom. En Finlande, les Roms sont orientés vers les classes d'enseignement spécial de façon plus fréquente que les autres élèves. Le Royaume-Uni et la France disposent d'une législation interdisant explicitement la ségrégation scolaire des personnes issues de groupes raciaux et ethniques minoritaires. Néanmoins, ces pays nourrissent certaines inquiétudes face à une ségrégation de fait liée aux schémas résidentiels.

Les procédures juridiques contre ce type de ségrégation sont rares ; quelques cas ont été notés au Danemark, en Finlande et en Grèce par exemple. En Finlande, on a relevé un seul cas de procédure réussie dans le cadre d'une ségrégation scolaire manifeste. En Grèce, il a fallu que le Médiateur intervienne pour que les pouvoirs publics du Péloponnèse acceptent de créer des classes provisoires pour accueillir des enfants roms qui avaient été exclus d'une école au motif d'un manque de bâtiments.

Dans un certain nombre d'États membres, dont la Belgique, Chypre, la Finlande, la Lituanie et la Pologne, le taux anormalement élevé d'absentéisme et de décrochage scolaires constitue un grave problème au sein des communautés rom, sinti et des gens du voyage. En Lituanie, une étude du Centre d'observation des droits de l'Homme a révélé que la majorité des enfants roms ne fréquentent pas l'école.

⁵¹ Par exemple, affaire CJCE C-261/83, *Castelli*, du 12 juillet 1984 et affaire C-249/83, *Hoecx*, du 27 mars 1985, comme mentionné dans la note explicative néerlandaise jointe à la Loi sur la mise en œuvre CE, seconde chambre du parlement, 2002-2003, 28 770, n° 3, p. 15.

Dans un grand nombre d'États membres, les schémas résidentiels conduisent également à une forte concentration d'enfants roms (à Chypre, en Hongrie ou en Slovaquie, par exemple) ou d'enfants issus de minorités ethniques particulières (au Royaume-Uni, en France et aux Pays-Bas, par exemple) dans certaines écoles, donnant naissance à ce que l'on appelle des «écoles ghettos». Ces écoles suivent le même programme que les autres mais offrent une qualité d'enseignement et des conditions matérielles d'accueil souvent moins bonnes. Certains États envisagent de remédier à cette forme de ségrégation de fait. Aux Pays-Bas, de nombreux conseils scolaires ou gouvernements locaux ont conçu ou ont l'intention de concevoir des projets destinés à assurer une répartition des enfants issus de milieux culturels différents dans toutes les écoles, en recourant à des politiques de logement et d'éducation visant à prévenir l'apparition d'«écoles noires» ou «écoles ghettos».

Plusieurs tentatives ont été menées par les gouvernements afin de mettre fin à la ségrégation des élèves roms.⁵² En Hongrie, les mesures visant à intégrer les élèves et étudiants socialement défavorisés se sont avérées très encourageantes sur le plan de l'intégration des étudiants roms, tout en évitant les difficultés liées aux problèmes de définition et d'identification et en prévenant l'intensification de tensions ethniques potentielles.

La directive relative à l'égalité raciale interdit la discrimination concernant l'accès aux biens et services disponibles au public et leur fourniture, y compris le logement. Les limitations de cette interdiction ont suscité un débat dans de nombreux pays; la plupart des États membres limitent effectivement la protection aux biens et services disponibles au public. Chypre, la France, l'Italie, la Slovénie et l'Espagne font exception car leur législation n'établit pas de distinction entre les biens et services disponibles au public et ceux qui sont disponibles au niveau privé; de ce fait, on peut supposer qu'elle s'applique aux deux. Quelques assemblées législatives ont défini les circonstances dans lesquelles la discrimination est interdite. La législation suédoise interdit la discrimination au niveau des biens et services, y compris le logement, qui sont fournis à titre professionnel, de sorte que la loi ne s'applique pas aux transactions privées. Pour toutes les transactions, l'exception au champ d'application matériel de la fourniture des biens et services régie par le droit allemand suscite une certaine préoccupation concernant une relation spéciale de confiance et de proximité entre les parties et leur famille, y compris pour la location d'appartements.

La loi finlandaise antidiscrimination régit la «fourniture ou l'accès en matière de logement et de services et biens mobiliers et immobiliers et de services proposés à la vente ou disponibles au grand public autres que concernant les relations entre les personnes privées». C'est ainsi, par exemple, que sont couverts les services d'assurance et de banque, les services de transport, les services de réparation ainsi que la vente et la location de bâtiments destinés au commerce. Il est intéressant de noter que les *travaux préparatoires* intègrent les prérogatives de la Communauté européenne et les fondements des directives pour interpréter cette disposition. La législation portant sur les aspects qui relèvent de la compétence des Îles Åland interdit la discrimination dans la fourniture «professionnelle» (non strictement privée) des biens et services, y compris dans le domaine du logement. Selon la législation portugaise, les associations privées ont le droit de réserver les biens et services à leurs seuls membres. Ni la législation slovène ni la législation lettone ne couvrent explicitement le logement.

⁵² Pour un examen de certaines de ces mesures, on se reportera à la section traitant des mesures d'action positive.

Bon nombre d'États membres ont maintenu la divergence entre les champs d'application des deux directives, ne déclarant explicitement illégale que la discrimination en matière de protection sociale, d'avantages sociaux, d'éducation et de biens et services disponibles au public en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale. Toutefois, un certain nombre d'États membres prévoient la même protection pour d'autres motifs de discrimination, sinon pour tous, allant ainsi au-delà des exigences posées par les directives. On trouvera ci-dessous une illustration des domaines dans lesquels les États membres dépassent les dispositions juridiques communautaires:

- Alors que, dans la législation fédérale autrichienne, la distinction entre le champ d'application des deux directives est conservée, dans une législation provinciale, elle est nivelée vers le haut.
- Le Danemark élargit l'interdiction de la discrimination hors de l'emploi à la religion ou aux convictions et à l'orientation sexuelle.
- La loi finlandaise de non-discrimination interdit toute discrimination dans l'accès à l'éducation/la formation selon une grande variété de motifs, dont l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la langue, la religion, les convictions, l'opinion, la santé, le handicap et l'orientation sexuelle ainsi que «d'autres caractéristiques personnelles».⁵³
- En France, le principe général de l'égalité d'accès au service public garantit l'égalité de traitement dans la protection sociale pour tous les motifs de discrimination. L'accès aux biens et services, y compris au logement, est également protégé pour tous les motifs.
- La législation hongroise dispose d'un champ d'application matériel pratiquement illimité, traitant tous les motifs de discrimination de façon égale.
- La législation irlandaise dispose d'un champ d'application matériel égal couvrant neuf motifs de discrimination.
- Le champ d'application de la loi italienne de 1998 sur l'immigration est ouvert et couvre donc le champ complet de la directive relative à l'égalité raciale et plus encore en ce qui concerne la discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique, la religion et la nationalité.
- En Lettonie, le traitement différencié fondé sur les motifs de la race, de la couleur de peau, du genre, de l'âge, du handicap, de l'état de santé, des convictions religieuses, politiques ou autres, de l'origine nationale ou sociale, de la fortune ou du statut familial ou d'autres circonstances (l'orientation sexuelle n'est pas explicitement reprise dans la liste des motifs) est prévu dans le domaine de la protection sociale publique et dans celui de la sécurité sociale et des services sociaux assurés par l'État.

⁵³ Cette loi contient pourtant une clause limitative: son article 3 prévoit qu'elle ne s'applique pas aux objectifs ou au contenu de l'enseignement ou du système éducatif. Selon les *travaux préparatoires*, cette loi prend en compte l'article 149, paragraphe 1, du traité CE, lequel établit notamment que la Communauté respectera pleinement la responsabilité des États membres pour la teneur des matières enseignées et l'organisation des systèmes éducatifs.

- La législation lituanienne interdit la discrimination pour tous les motifs dans le domaine de l'enseignement et des biens et services.
- Dans la législation slovaque, le droit aux soins de santé est également garanti pour toute personne, indépendamment de sa religion ou de ses convictions, de son statut familial ou de son état civil, de sa couleur de peau, de sa langue, de ses opinions politiques ou autres, de ses activités syndicales, de son statut social ou national, d'un handicap, de son âge, de ses biens ou d'un autre statut, y compris le genre et l'origine raciale ou ethnique. La loi anti-discrimination interdit toute inégalité en matière de logement fondée sur les motifs du genre, de l'origine raciale, nationale ou ethnique. La discrimination dans le domaine des marchés publics est également illégale.
- En Slovénie, tous les motifs des directives et autres motifs donnent naissance à une protection contre la discrimination dans le domaine de la protection sociale, des avantages sociaux, de l'éducation et des biens et services.
- La législation espagnole interdit également, dans le domaine des avantages sociaux, la discrimination fondée sur les motifs de la religion ou des convictions, du handicap et de l'orientation sexuelle.
- En Suède, la discrimination est interdite dans le domaine de l'assistance sociale et de la sécurité sociale, y compris les allocations de chômage et les prestations en nature de maladie et soins de santé, pour les motifs de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions et de l'orientation sexuelle. La discrimination en matière de biens et services est interdite pour tous ces motifs ainsi que pour celui du handicap.
- Au Royaume-Uni, la discrimination fondée sur les motifs de la race, de l'origine ethnique ou nationale, de la nationalité et de la couleur, est interdite sous toutes les formes et à tous les niveaux d'enseignement. Dans les écoles, la discrimination fondée sur le handicap est déclarée illégale. La discrimination pour motifs de religion ou convictions et d'orientation sexuelle est interdite dans les domaines de l'accès à l'enseignement et de la prestation de services d'enseignement (sauf exceptions), dans la fourniture de biens et services et dans l'exercice de fonctions publiques par les pouvoirs publics (censées couvrir la protection sociale, notamment les soins de santé et la sécurité sociale). Est interdite la discrimination fondée sur le motif du handicap dans le domaine des biens, des équipements et des services (l'Irlande du Nord, mais pas la Grande-Bretagne, a également établi dans ce domaine une interdiction de toute discrimination fondée sur le motif des opinions politiques).



chapitre 6

Les exceptions au principe de l'égalité de traitement et de l'action positive

Les directives sont fondées sur une dichotomie entre la discrimination directe, qui ne peut être justifiée, et la discrimination indirecte, qui est ouverte à une justification objective. La discrimination fondée sur l'âge constitue la seule exception à cette règle car elle peut également être justifiée. Cette approche a été respectée dans la plupart des États mais certains possèdent une législation nationale qui continue de permettre la justification de la discrimination directe (la Pologne par exemple). Cette situation s'avère incompatible avec les exigences des directives.

Alors que les directives sont basées sur le principe selon lequel la discrimination directe ne peut être justifiée, cette position se voit compensée par l'inclusion de certaines exceptions spécifiques. Certaines s'appliquent à tous les motifs de discrimination (comme les exigences professionnelles essentielles, par exemple), alors que d'autres sont spécifiques au motif (comme les employeurs suivant une philosophie religieuse, par exemple). La présente section examinera la mise en œuvre de chacune de ces exceptions.

Les directives autorisent également la prise de mesures d'action positive dans certaines circonstances. Il ne s'agit pas à proprement parler d'une exception au principe de l'égalité de traitement. Au contraire, il s'agit de mesures nécessaires pour assurer une «pleine égalité dans la pratique». Les exceptions ainsi que l'action positive sont des éléments facultatifs des pratiques et des lois nationales. Les États ne sont pas tenus d'inclure une exception ou la totalité des exceptions possibles, et ne sont pas non plus obligés d'autoriser l'action positive.

A. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes

L'article 4 de la directive relative à l'égalité raciale et l'article 4(1) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi autorisent les États membres à «prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique donnée [liée à l'origine ethnique ou raciale, etc.] ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée». La majorité des États membres, à savoir l'Autriche, la Belgique, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie (projet de loi), la Finlande, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni, ont choisi d'inclure cette exception dans leur législation nationale, en prévoyant son application à un grand nombre, si ce n'est la totalité des motifs de discrimination. Dans certains cas, la formulation précise retenue par la législation diffère de celle que l'on trouve dans les directives (comme en Italie ou en Slovaquie, par exemple). Cette différence risque de se traduire par une exception plus large que ce que permettent les directives, mais cela dépendra de l'interprétation que les tribunaux nationaux en feront par la suite.

Certains États comme la France, ont choisi de ne pas inclure dans leur législation d'exception liée aux exigences professionnelles essentielles. Les Pays-Bas limitent l'exception des exigences professionnelles essentielles aux circonstances dans lesquelles l'apparence raciale d'une personne est importante (par exemple les personnes travaillant comme modèles ou les acteurs).⁵⁴

⁵⁴ Article 2(4)b) de la Loi générale sur l'égalité de traitement, telle qu'insérée par la Loi de mise en œuvre CE de 2004.

B. Les employeurs ayant une philosophie basée sur la religion ou les convictions

En vertu de l'article 4(2) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, les États membres peuvent maintenir les lois et pratiques nationales qui permettent aux Églises et autres organisations publiques ou privées, dont la philosophie est fondée sur la religion ou les convictions, de traiter les personnes différemment en fonction de leur religion ou de leurs convictions. Ce traitement différencié ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature de ces activités ou du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions d'une personne constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée, compte tenu de la philosophie de l'organisation. Cette exception n'autorise un traitement différencié que pour les motifs de la religion ou des convictions et ne peut servir à justifier une discrimination fondée sur un autre motif, comme l'orientation sexuelle, par exemple.

Il importe d'emblée de distinguer la législation nationale qui ne s'applique pas à l'emploi au sein des organisations religieuses et la législation nationale qui s'y applique avec certaines exceptions. Dans certains États, l'emploi par une religion organisée (par exemple, en tant que prêtre) ne relève pas du champ d'application de la loi anti-discrimination ni de la législation du travail en général (en République tchèque, en Lettonie ou en Lituanie, par exemple).

Lors de la mise en œuvre de la directive, tous les États membres n'ont pas choisi d'inclure l'exception de l'article 4(2). Tel est le cas de la République tchèque, de la France, de la Lituanie, de la Slovaquie et de la Suède. En revanche, les États suivants ont inséré dans leur législation nationale des dispositions fondées sur l'article 4(2): Autriche, Chypre, Danemark, Allemagne, Grèce, Hongrie, Italie, Irlande, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie et Royaume-Uni.

Plusieurs États suscitent quelques inquiétudes liées au nombre jugé trop important d'exceptions fondées sur l'article 4(2) (Grèce et Italie, par exemple). Ainsi, en Slovaquie, l'exception réservée aux organisations à philosophie religieuse est jugée trop large car elle autorise des différences de traitement en fonction de l'âge, du sexe, de la religion ou des convictions et de l'orientation sexuelle. Elle constitue aussi une exception générale que les organisations religieuses peuvent appliquer à tout travailleur, quelle que soit la nature du travail.

C. Les forces armées et autres professions spécifiques

L'article 3(4) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi autorise les États membres à exclure les forces armées du champ d'application de la législation anti-discrimination en ce qui concerne les motifs du handicap et de l'âge. Quelques États membres ont inclus une exemption explicite pour les forces armées concernant l'âge et le handicap. Il s'agit de la France, de la Grèce, de l'Irlande et du Royaume-Uni. D'autres ont simplement conservé les exigences de l'âge et du handicap dans leur réglementation applicable aux forces armées sans déclarer explicitement une exemption au principe de l'égalité de traitement, comme par exemple le Portugal, la Slovaquie et l'Espagne. Cette exception n'a pas été adoptée en Finlande, en Hongrie, en Lituanie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal ni en Suède. Dans plusieurs États, les exceptions semblent plus larges que celle prévue à l'article 3(4). Par exemple, la législation irlandaise prévoit des dérogations sur la base de l'âge en ce qui concerne la police, les services pénitentiaires ou les services de secours.⁵⁵

⁵⁵ Article 37, Loi sur l'égalité dans l'emploi, 1998-2004

D. La discrimination fondée sur la nationalité

L'article 3(2) des deux directives prévoit que «[...] la directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité [...]». Néanmoins, dans plusieurs États membres de l'UE, parmi lesquels les Pays-Bas, le Portugal et l'Espagne, la nationalité est un motif de discrimination interdit. Un certain nombre d'États membres prévoient des exclusions explicites du champ d'application de leur législation de mise en œuvre qui s'appliquent à la discrimination fondée sur la nationalité. C'est le cas de Chypre, de la Grèce, de l'Italie, de Malte et de Luxembourg.

E. Les allocations familiales

La mise en œuvre des directives arrive au moment où un nombre croissant d'États membres autorisent les couples de même sexe à se marier ou à officialiser leur partenariat et à bénéficier des mêmes avantages que les couples mariés. En vertu de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, il semblerait de prime abord que tous les avantages liés au travail dont peuvent bénéficier les couples de sexe opposé devraient également toujours être offerts aux couples de même sexe, sous peine de constituer une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Toutefois, le considérant 22 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi dispose que «cette directive est sans préjudice des lois nationales relatives à l'état civil et des prestations qui en dépendent».

Il est nécessaire de distinguer un certain nombre de situations différentes qui peuvent se présenter ici. Tout d'abord, il y a les situations où les avantages liés à l'emploi se limitent aux couples mariés. Aux Pays-Bas, en Belgique et en Espagne, les couples de même sexe peuvent se marier, de sorte que la restriction aux couples mariés n'engendre pas ici de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Dans d'autres États, par exemple au Royaume-Uni, la législation nationale en matière de reconnaissance des partenariats entre personnes de même sexe a eu pour effet d'exiger l'extension des avantages matrimoniaux aux partenaires officialisés. Il ne s'agit pourtant pas d'une conséquence automatique de la législation sur les partenariats entre personnes de même sexe. En 2006, la Cour constitutionnelle allemande a estimé qu'il était légal de restreindre les compléments de traitement aux fonctionnaires mariés et d'exclure ceux qui vivaient officiellement en couple (de même sexe).⁵⁶ La compatibilité de ces pratiques avec la directive sera éprouvée dans le cadre d'une affaire préliminaire de référence en instance devant la Cour européenne de justice (C-267/06, *Maruko* [2006], JO C 224/20).

Il reste cependant de nombreux États où l'octroi des avantages du lieu de travail aux travailleurs mariés doit être apparemment considéré comme légal. Dans certains États (Italie, Irlande et Autriche), les dispositions à cet effet sont comprises dans la législation ou dans les lignes directrices qui l'accompagnent. Dans d'autres États, cette question n'a pas été explicitement traitée par la législation nationale, mais le rapporteur national dans ces pays est d'opinion que les tribunaux pourraient permettre la restriction des avantages liés au travail aux seuls travailleurs mariés (à Chypre, en Estonie, en Grèce, en Lettonie, en Lituanie, en Pologne, au Portugal ou en Slovaquie, par exemple).

⁵⁶ BVerwG, 2 C 43.04, 26 janvier 2006.

F. La santé et la sécurité

En ce qui concerne les personnes handicapées, l'article 7(2) de la directive 2000/78 autorise les États membres à maintenir ou adopter des dispositions sur la protection de la santé et de la sécurité au travail. Certains législateurs nationaux ont interprété cette disposition comme une autorisation d'exception au principe de non-discrimination fondée sur le handicap, en ce qui concerne la santé et la sécurité. On retrouve ces exceptions dans des États tels que Chypre, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal. Ainsi, en Irlande, lorsqu'une personne présente un handicap qui, dans des circonstances particulières, pourrait nuire à cette même personne ou à d'autres, l'octroi d'un traitement différent dans une mesure raisonnablement nécessaire afin d'empêcher un tel préjudice ne constitue pas une discrimination.⁵⁷

G. Les exceptions liées à la discrimination fondée sur l'âge⁵⁸

La directive relative à l'égalité en matière d'emploi permet aux législations nationales d'inclure une série d'exceptions concernant la discrimination tant directe qu'indirecte fondée sur l'âge. L'article 6(1) dispose que «les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires». La directive énumère ensuite des exemples de différences qui pourraient être autorisées, dont la fixation de conditions minimales en termes d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté pour accéder à l'emploi.

Plusieurs États membres ont simplement inséré le texte de l'article 6 dans leur législation nationale. C'est le cas de l'Autriche, de Chypre, de la Grèce, de Malte, du Portugal et de la Slovaquie. La France, la Finlande, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, la Slovénie et le Royaume-Uni prévoient des dispositions qui ressemblent dans leur totalité ou en partie à l'article 6.

L'article 6(1)(b) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi autorise explicitement les lois qui cherchent à promouvoir l'intégration professionnelle ou la protection des jeunes, des travailleurs âgés et des personnes qui ont des responsabilités de prise en charge totale; on observe que ces lois sont très courantes dans les États membres de l'UE. Presque tous les États membres disposent d'une législation visant à protéger les jeunes travailleurs. Les exigences d'âge minimal et maximal, en particulier au niveau de l'accès à l'emploi, semblent largement admises. Elles peuvent être décrites comme des exigences d'âge directes alors que l'exigence d'un nombre d'années d'expérience constitue une exigence indirecte en matière d'âge. La République tchèque offre des exemples d'exigences d'âge directes (les exigences d'un âge minimal pour l'emploi et la fonction d'indépendant, et les limites d'âge maximal fixées pour certaines professions) et des exigences d'âge indirectes (conditions salariales en fonction des années d'expérience, exigence d'un certain niveau d'enseignement et d'une période minimale de formation pour accéder à certaines professions).

⁵⁷ Article 4(4) de la Loi sur l'égalité des statuts, 2000-2004.

⁵⁸ Voir en outre: C. O'Cinneide, «Age Discrimination and European Law» («La discrimination fondée sur l'âge et la législation européenne», disponible à l'adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/05agedis_en.pdf

Certaines des conclusions de cette étude sont reproduites dans la présente section.

La retraite constitue une question essentielle en ce qui concerne les dispositions de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi. En principe, obliger un travailleur à quitter son emploi parce qu'il a atteint un certain âge constitue une discrimination directe fondée sur l'âge, qui exigera une justification objective. Le considérant 14 indique que l'âge de départ à la retraite peut être considéré comme un cas justifié de discrimination fondée sur l'âge. Il déclare que «la présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite». Les lois et pratiques nationales varient beaucoup dans ce domaine.

D'emblée, il importe de distinguer l'âge auquel une personne est habilitée à recevoir une pension (âge de la pension) et l'âge auquel elle est tenue de cesser de travailler (âge de la retraite). Parfois ces âges sont liés dans la législation nationale. En Lituanie et à Malte, la protection contre le licenciement abusif disparaît à l'âge de la pension et, en Hongrie, cette protection est réduite une fois cet âge atteint. En France, cette protection est perdue à l'ouverture des droits à la pension complète (article L122-14-13, législation du travail). En Lettonie, la Cour constitutionnelle a établi qu'il n'était pas disproportionné d'exiger que les fonctionnaires publics partent à la retraite à l'âge de la pension.⁵⁹

Les approches de l'âge de la retraite adoptées par les législations nationales peuvent grossièrement se répartir en trois catégories. D'abord, on trouve les États dont la législation nationale n'impose pas d'âge de la retraite et ne retire aucune protection contre le licenciement aux travailleurs qui ont atteint un certain âge. De manière générale, c'est le cas en République tchèque, en Pologne et en Slovaquie. L'âge de la retraite n'est pas spécifié dans la législation nationale du Danemark ou de l'Allemagne mais peut se retrouver communément dans les conventions collectives.

Dans un deuxième groupe d'États, l'âge de la retraite est spécifié pour les travailleurs du secteur public. L'âge précis varie selon le pays: il est de 65 ans en Belgique, en Estonie et en Espagne, de 63 ans à Chypre (en introduction progressive) et de 70 ans en Hongrie et au Portugal.

Enfin, certains États *autorisent* le départ à la retraite obligatoire des travailleurs du secteur public ou privé, une fois atteint un certain âge: Royaume-Uni et Italie, 65 ans, Finlande et Luxembourg, 68 ans, Suède, 67 ans. En Irlande, un travailleur peut être licencié après avoir atteint «l'âge normal de la retraite» pour le poste qu'il occupe.

Il semble que la transposition des directives ait donné lieu à peu de discussions au sein de certains États membres quant au caractère légal de certaines dispositions et pratiques existantes. Une exception à cette situation nous est fournie par les Pays-Bas, où l'on a fait l'inventaire de toutes les législations relatives au critère de l'âge dans le but d'examiner la légitimité de telles distinctions. La compatibilité des âges de la retraite avec la directive 2000/78 sera à clarifier une fois que la Cour de justice aura rendu sa décision dans les affaires en instance C-87/06, *Pascual García* [2006], JO C 121/2 et C 411/05, *Palacios de la Villa* [2006] JO C 36/20. L'avocat général Mazák a rendu son avis sur cette dernière affaire le 15 février 2007. Il se fonde sur le considérant 14 pour déclarer que les âges de la retraite obligatoires ne relèvent pas du champ d'application de la directive.

⁵⁹ Affaire 2003-12-01, décision du 18 décembre 2003.

H. La sécurité publique, l'ordre public, les infractions pénales, la protection de la santé, la protection des droits et libertés d'autrui

L'article 2(5) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi stipule: «La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d'autrui». L'article 2(5) est repris dans les législations de Chypre, de Grèce, de Malte et de Slovaquie et largement intégré à celle de l'Italie.

La législation anti-discrimination du Royaume-Uni prévoit spécifiquement une exception pour les actes exécutés en vue de sauvegarder la sécurité nationale ou de protéger la sûreté publique ou l'ordre public. Au Portugal, comme ailleurs, même si les lois mettant en œuvre les directives ne comprennent pas d'exceptions spécifiques concernant la sûreté publique, ces exceptions peuvent être considérées comme implicites.

I. Autres exceptions

Dans certains États, la législation nationale comporte des exceptions qui ne sont pas explicitement prévues dans les directives. Certaines d'entre elles peuvent être incompatibles avec les directives mais il est difficile de l'affirmer avec certitude avant qu'une jurisprudence ait éprouvé la portée réelle de ces exceptions. C'est ainsi qu'en Lituanie, par exemple, la loi sur l'égalité de traitement prévoit des exceptions concernant l'exigence de connaître la langue du pays, l'interdiction de prendre part aux activités politiques et l'octroi de différents droits en fonction de la citoyenneté.

J. L'action positive

L'article 5 de la directive 2000/43 et l'article 7(1) de la directive 2000/78 autorisent les États membres à maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser le préjudice lié à l'un des motifs visés en vue d'assurer une pleine égalité dans la pratique. Dans la plupart des États membres, il est légal d'introduire des mesures d'action positive. C'est le cas en Autriche, en Belgique, à Chypre, en République tchèque, en Estonie, en Finlande, en Allemagne, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Italie, au Luxembourg, à Malte, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en Slovaquie, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni.

Le champ d'application de l'action positive est souvent une question qui se précise à travers la jurisprudence. En Suède, une affaire importante a récemment visé une pratique consistant pour l'université d'Uppsala à réserver 10 % des places de son cursus de droit aux candidats dont les deux parents sont nés hors de Suède. Cette mesure avait été conçue dans l'intention de promouvoir le pluralisme au sein de la faculté de droit. Deux étudiants qui avaient été refusés mais qui possédaient de meilleures qualifications d'admission que certains étudiants admis aux places réservées sont parvenus à contester avec succès cette pratique. La Cour suprême a décidé que cette pratique n'était pas admissible au regard de la législation suédoise, cela même sans nécessité de prendre en considération l'application éventuelle des directives.

Un certain nombre d'États ont introduit des obligations légales de promotion de l'égalité. Certaines constitutions nationales contiennent de nombreuses obligations visant à faire progresser l'égalité (Grèce, article 116.6; Espagne, article 14). D'autres États ont inclus des obligations plus circonstanciées dans leur législation nationale. Ainsi, le droit lituanien possède une large obligation imposée aux pouvoirs publics de ne pas agir de manière discriminatoire et d'apporter leur assistance à la mise en œuvre de la loi sur l'égalité de traitement (article 3) mais cette obligation est dépourvue de caractère exécutoire. En Finlande, la législation nationale oblige tous les pouvoirs publics à favoriser l'égalité, notamment en élaborant des programmes visant l'égalité ethnique. Au Royaume-Uni, la législation nationale comprend l'imposition aux pouvoirs publics d'obligations détaillées de promouvoir l'égalité fondée sur la race, le handicap et le genre. La loi suédoise oblige les employeurs à prendre des mesures destinées à garantir une pleine égalité à l'égard de l'origine ethnique.

Le handicap est le motif pour lequel il existe probablement le plus de mesures d'action positive déjà en place. On retrouve ces mesures dans la grande majorité des États membres. Il existe un système de quotas pour l'emploi des personnes handicapées en Autriche, en Belgique (surtout dans le secteur public), à Chypre, en République tchèque, en France, en Allemagne, en Grèce, en Italie, en Lituanie, au Luxembourg, à Malte, en Pologne, au Portugal, en Slovénie et en Espagne. Toutefois, des alternatives sont presque toujours offertes à l'emploi de personnes handicapées, notamment le versement d'une redevance ou d'une taxe.

On trouve également un grand nombre d'exemples d'action positive en faveur des minorités ethniques, en particulier des Roms. La République tchèque, la Hongrie, la Slovaquie, la Roumanie et la Bulgarie font partie d'un groupe de neuf États qui participent au programme «Décennie pour l'intégration sociale des Roms» qui exige de leur gouvernement la création et la mise en œuvre de plusieurs plans d'action sur une période de dix ans.⁶⁰

⁶⁰ <http://www.romadecade.org>

chapitre 7

Voies de recours et application du droit



A. Les procédures judiciaires et administratives

L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2000/43 et l'article 9, paragraphe 1, de la directive 2000/78 disposent que «les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils les estiment appropriées, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant [des présentes directives] soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées». Il n'existe aucun État membre où les conflits relatifs à des actes discriminatoires se résolvent uniquement par la voie judiciaire. Tous les États combinent procédures judiciaires — selon le type de droit, civil, pénal, du travail et/ou administratif — et procédures extrajudiciaires. Les médiations ou les conciliations constituent parfois une étape obligatoire de la procédure judiciaire, comme c'est le cas en France, au Portugal et en Espagne. Elles peuvent également constituer une alternative aux actions en justice, comme c'est le cas en Hongrie et en Slovaquie, par exemple. Certaines procédures ne concernent que les plaintes émanant du secteur privé ou du secteur public, d'autres concernent les deux types de plaintes.

Certaines procédures extrajudiciaires sont d'applicabilité générale mais permettent de traiter efficacement les cas de discrimination. D'autres constituent des méthodes de règlement alternatif des litiges spécifiquement conçues pour traiter ce type d'affaires, parallèlement aux tribunaux ordinaires. Parmi les procédures extrajudiciaires générales figurent les inspections du travail, les médiateurs et les instituts des droits de l'Homme/droits de l'Homme.

Les inspections du travail sont chargées de veiller à l'application du droit du travail et notamment des dispositions relatives à l'égalité de traitement en Finlande, en Hongrie, en Lettonie, en Lituanie, en France, en Grèce, au Portugal et en Espagne. De plus, en Lituanie, les commissions de règlement des conflits du travail, telles que réglementées par la législation du travail, constituent les premiers organes obligatoires chargés de résoudre les conflits du travail. C'est à l'employeur qu'il incombe de créer une commission de règlement des conflits du travail au sein d'une entreprise, d'une agence ou d'une organisation. Ces commissions comptent un nombre égal de représentants des employeurs et travailleurs. En Espagne, les victimes peuvent également introduire une plainte auprès de l'inspection de l'enseignement, tandis qu'en Hongrie, elles peuvent s'adresser à l'inspection chargée de la protection des consommateurs.

En Lettonie, l'Office national des droits de l'Homme⁶¹ examine les plaintes dénonçant des violations des droits de l'Homme et tente de résoudre les conflits en organisant des conciliations, suivies, en cas d'échec, par des recommandations non contraignantes. À Chypre, le commissaire à l'administration (médiateur) peut émettre des décisions exécutoires et imposer de petites amendes en cas de non-respect de ces décisions. Toutefois, dans la pratique, ces décisions consistent en recommandations qui, quoique non exécutoires, tendent à être respectées, du moins par les personnes. En Espagne, les victimes d'actes discriminatoires commis par l'administration publique peuvent s'adresser au Médiateur général (tant au niveau national que régional).

En Estonie, le chancelier des affaires juridiques organise une procédure de conciliation impartiale à la demande de la victime. Cette procédure débouchera, si le projet de loi afférent est adopté, sur une décision légalement exécutoire, et offrira aussi la possibilité d'organiser une procédure de conciliation devant un nouveau commissaire à l'égalité, qui sera habilité à émettre des décisions ou recommandations non contraignantes.

⁶¹ Cet organisme, au terme de sa réorganisation en cours, revêtira la forme d'un bureau du médiateur doté de compétences plus étendues.

Au Portugal, le haut-commissaire à l'immigration et aux minorités ethniques (HCIEM) peut agir en tant que médiateur pour tenter d'éviter une procédure judiciaire. Il peut également engager une procédure judiciaire et décider l'application éventuelle d'une amende. La partie défenderesse peut former un recours en justice contre les amendes infligées. Ni la victime ni les associations n'ont le droit d'introduire un recours ou d'intervenir dans la procédure de recours.

En Hongrie, l'Autorité pour l'égalité de traitement peut prendre des mesures contre tout acte discriminatoire et sanctionner sévèrement les personnes physiques ou morales ayant porté atteinte au principe de non-discrimination. Le Médiateur des droits civils et le Médiateur des droits des minorités nationales et ethniques sont également habilités à instruire des plaintes portant sur des actes discriminatoires commis par des organismes publics.

En Finlande, les plaintes relatives à des discriminations fondées sur l'origine ethnique commises dans un domaine autre que l'emploi peuvent être adressées au Médiateur des minorités et/ou au tribunal des discriminations. Ce dernier peut entériner l'accord intervenu entre les parties ou interdire la persistance du comportement violant l'interdiction de la discrimination ou les mesures de rétorsion. Il peut également ordonner à une partie de s'acquitter de ses obligations sous peine d'amende. À la demande d'une partie, des deux parties, du Médiateur des minorités, d'une juridiction, des pouvoirs publics ou d'une ONG, le tribunal des discriminations peut aussi émettre un avis exposant l'interprétation qu'il convient de donner à la législation anti-discrimination. Les procédures engagées devant cette juridiction sont gratuites, et le plaignant n'est pas obligé de se faire représenter par un conseiller juridique. Le Médiateur peut émettre un avis sur tous les cas de discrimination dont il est saisi, transmettre, le cas échéant, la plainte aux autorités compétentes et, si le plaignant y consent, fournir une assistance juridique et organiser la procédure de conciliation.

À Malte, la Commission nationale des personnes handicapées peut instruire les plaintes relatives au non-respect de la loi de 2000 relative à l'égalité des chances (personnes handicapées) et, le cas échéant, organiser une procédure de conciliation. À partir du mois d'avril 2007, la Commission nationale pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes prendra le nom de «Commission de l'égalité». Elle sera habilitée à enquêter sur les actes de discrimination raciale supposés, soit sur sa propre initiative, soit à la suite d'une plainte.

L'Autriche et les Pays-Bas ont tous deux mis en place une Commission pour l'égalité de traitement habilitée à émettre des avis non contraignants. Ces avis n'empêchent cependant pas les plaignants d'engager une procédure judiciaire pour la même affaire. Les tribunaux doivent alors tenir compte de l'avis rendu par la Commission et motiver clairement toute décision en sens contraire.

Plusieurs pays ont mis en place des procédures judiciaires spéciales. En Espagne, une procédure en référé peut être introduite devant les tribunaux du travail en cas de violation des droits fondamentaux et des libertés civiles. Au Royaume-Uni, les tribunaux du travail et les conseils de prud'homme sont habilités à trancher tous les litiges en matière d'emploi, y compris ceux qui portent sur des actes discriminatoires. En Italie, la loi de 1998 sur l'immigration a instauré une procédure spéciale, désormais applicable à toutes les formes de discrimination. La victime ne doit pas nécessairement se faire représenter par un avocat et peut saisir directement le juge de son lieu de domicile pour obtenir une décision condamnant l'acte discriminatoire et infligeant des dommages et intérêts. L'audience «évite toute formalité inutile» et le juge peut recueillir les preuves selon la méthode qui lui semble la plus appropriée. En cas d'extrême urgence, il peut prononcer un jugement provisoire, dont le non-respect (au même titre que le non-respect du jugement définitif) constitue un délit. Les décrets qui assurent la transposition des directives prévoient également la possibilité d'organiser une médiation préjudiciaire et autorisent le juge à ordonner, lors du prononcé de sa décision, l'élaboration d'un plan visant à éliminer la discrimination, ainsi que la publication du jugement dans un grand quotidien.

En Irlande, un tribunal spécial pour l'égalité des chances est chargé d'instruire les plaintes. Cette procédure est informelle. Les plaignants peuvent se représenter eux-mêmes et les frais de procédure ne peuvent être mis à charge de quiconque. Les audiences se déroulent à huis clos. L'article 78 de la loi de 1998-2004 relative à l'égalité en matière d'emploi prévoit la possibilité d'organiser une médiation. L'accord intervenu entre les parties à l'issue d'une médiation est contraignant et ses modalités peuvent être entérinées par le tribunal itinérant.⁶² L'Autorité pour l'égalité peut offrir une assistance dans les procédures d'exécution. En Pologne, l'article 18^{3d} du code du travail permet, depuis le 1^{er} janvier 2004, d'introduire une plainte en dommages et intérêts: la victime d'un acte discriminatoire peut engager une procédure judiciaire et réclamer des dommages et intérêts. Le tribunal du travail fixe le montant de ceux-ci en fonction de la nature et de la gravité de l'acte discriminatoire. Cette procédure spécifique a été mise en place pour éviter l'utilisation des voies de recours plus générales, comme celles basées sur l'article 415 du code civil (disposition générale relative aux dommages et intérêts), dont l'application n'est toutefois pas totalement exclue.

Les plaintes dénonçant des actes commis dans le secteur public sont généralement traitées par des instances différentes de celles amenées à examiner les plaintes émanant du secteur privé. En Italie, les affaires qui mettent en cause des fonctionnaires sont portées devant les tribunaux civils. En Lituanie, les actes administratifs ainsi que les actes et omissions commis par les fonctionnaires et les employés municipaux dans le domaine de l'administration publique, notamment en ce qui concerne la protection sociale, les avantages sociaux, l'enseignement, l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services au public, peuvent faire l'objet d'une plainte adressée à une Commission de résolution des conflits avec l'administration ou aux tribunaux administratifs. En Lettonie, les plaintes faisant état d'actes discriminatoires commis par les pouvoirs publics peuvent être introduites auprès de l'autorité publique ayant infligé le traitement discriminatoire, d'une autorité située à un échelon supérieur, d'un tribunal administratif ou du ministère public. En France, les tribunaux administratifs peuvent examiner les plaintes introduites par les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique, ainsi que par les citoyens qui intentent une action contre l'État. Aux Pays-Bas, les actes discriminatoires commis dans le secteur public peuvent faire l'objet d'une procédure devant les tribunaux administratifs ordinaires.

La rareté de la jurisprudence en matière de discrimination dans la plupart des États membres pourrait témoigner de l'existence d'obstacles à la justice, qu'ils soient réels ou perçus comme tels. Le processus de transposition contribuera à améliorer cette situation, car les dispositions relatives aux sanctions (voir ci-après) permettent d'ouvrir davantage de procédures civiles en lieu et place des procédures pénales auxquelles les victimes ont le plus souvent recours ; cela pose néanmoins des problèmes au niveau de la charge de la preuve et des compétences du ministère public. En dépit des mesures de transposition, une série d'éléments dissuasifs et d'obstacles potentiels à la justice peuvent toutefois être identifiés dans les États membres. Tout d'abord, certains craignent que la complexité de la législation anti-discrimination ait un effet dissuasif sur les victimes en Autriche et au Royaume-Uni. La mise en place de services compétents et expérimentés d'aide aux victimes pourrait contribuer à résoudre ce problème mais ce type d'infrastructure n'est guère répandu (contrairement aux services de conseil et de représentation par des professionnels dont bénéficient généralement les parties défenderesses). Parallèlement à la question de l'aide judiciaire, l'insuffisance des moyens financiers dont disposent les victimes pour introduire une action en justice constitue un second obstacle cité par plusieurs États membres. En République tchèque et en Lituanie, par exemple, l'aide judiciaire n'est assurée que dans un nombre très limité de cas, ce qui ne contribue guère à faciliter l'accès aux tribunaux. En Slovaquie, les critères d'éligibilité à l'aide judiciaire étant restrictifs, un nombre relativement important de personnes ne peut bénéficier de ce service.

⁶² Article 91(2) de la loi de 1998-2004 relative à l'égalité en matière d'emploi.

La brièveté des délais d'introduction des recours pourrait également constituer un obstacle. Les directives laissent au législateur national le soin de fixer les délais qui lui semblent appropriés (article 7, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité raciale, article 9, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi). Dans tous les pays, les personnes peuvent intenter un procès après la cessation de leur relation professionnelle pour autant que les dates limites fixées pour engager une action soient respectées. Aux Pays-Bas, un requérant qui souhaite contester la légitimité de la résiliation d'un contrat de travail (licenciement discriminatoire, licenciement de rétorsion) en vertu du droit civil doit le faire dans les deux mois qui suivent cette résiliation. En Allemagne, la nouvelle loi générale sur l'égalité de traitement fixe pour l'introduction des plaintes un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la candidature par l'employeur ou du moment où le comportement donnant lieu à un préjudice a été connu. En Irlande, la loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 exige que le plaignant porte plainte en notifiant sous forme écrite à la partie défenderesse, dans les deux mois qui suivent la date de l'incident (ou la date du dernier incident), la nature de la plainte, et l'intention de porter l'affaire devant le Tribunal pour l'égalité si la réponse n'est pas satisfaisante. Même si ce délai peut être prolongé pour des motifs raisonnables, il y a tout lieu de craindre que sa brièveté pose un problème aux victimes, surtout s'il s'agit de personnes souffrant de problèmes d'illettrisme ou d'une maîtrise insuffisante de la langue officielle du pays, ou s'il s'agit de personnes handicapées. En Hongrie, pour certains types de contentieux juridiques (tels que des différends concernant la cessation d'une relation de travail en vertu de l'article 202 de la législation du travail), les actions doivent être engagées trente jours après la mesure préjudiciable. En Suède, si la revendication porte sur l'annulation d'un licenciement, la durée limite se compte en semaines à compter de l'acte de licenciement. En outre, la longueur et la complexité des procédures peuvent avoir un effet dissuasif sur les personnes qui souhaitent obtenir la réparation d'un préjudice, comme c'est le cas, semble-t-il, au Portugal. À cet égard, il est préoccupant de voir qu'en Slovénie certains procès prennent cinq ans, voire plus.

Les simples aménagements relatifs aux procédures judiciaires et à l'accès aux bâtiments qui permettraient de répondre aux besoins des personnes handicapées font souvent défaut, ce qui pourrait exercer un effet dissuasif. Aux Pays-Bas, aucune règle spécifique n'impose l'accessibilité aux instances judiciaires et à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement. L'accès physique aux tribunaux et à d'autres bâtiments publics n'est pas garanti en Slovaquie ni en Slovénie. Bien que des exigences juridiques l'imposent en Hongrie et au Portugal, l'accès aux bâtiments publics n'est pas toujours garanti dans la pratique. La communication d'informations en braille ou en langue des signes est obligatoire en Lituanie et au Portugal, mais pas en République tchèque, à Malte, en Slovaquie ni en Slovénie. En Irlande, l'interprétation en langue des signes est obligatoire devant les juridictions pénales mais pas devant les tribunaux civils. En Estonie et en Hongrie, la langue des signes est utilisée au tribunal mais le braille demeure rare. Il convient de signaler un obstacle supplémentaire en Estonie, où les tribunaux rejettent généralement les plaintes formulées en langue russe alors que les plaignants ont droit à l'assistance d'un(e) interprète à l'audience. À Chypre, les documents juridiques ne sont pas disponibles en braille à l'audience. Aucun pays ne mentionne l'existence de règles de procédure spécialement destinées aux personnes éprouvant des difficultés d'apprentissage. La législation française sur le handicap a créé une structure qui centralise toutes les procédures administratives destinées à faire appliquer les droits des personnes handicapées (comme une action en référé par exemple) et transmet les plaintes à l'autorité ou à la juridiction compétente.

Enfin, le faible nombre de procédures dans ce domaine exerce un effet dissuasif sur les victimes d'actes discriminatoires car il peut leur donner l'impression que leur plainte n'a guère de chances d'aboutir. Plus les médias se feront l'écho de ce type d'affaires, plus les victimes seront informées de leurs droits et des moyens dont elles disposent pour les faire valoir.

B. La capacité juridique et les associations

L'article 7, paragraphe 2, de la directive 2000/43 et l'article 9, paragraphe 2, de la directive 2000/78 disposent que «les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions [des présentes directives] sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant [des présentes directives]». Les États membres qui doivent transposer ces dispositions bénéficient d'une certaine marge de manœuvre en ce qui concerne la nature de l'aide que les associations sont autorisées à offrir aux victimes. L'«appui» aux victimes est plus fréquent que le pouvoir d'engager une procédure «pour le compte» de celles-ci.

Au Danemark, en Finlande, en Lituanie, en Suède et au Royaume-Uni, il n'existe aucune réglementation habilitant les associations à engager une procédure pour discrimination. Des juristes (travaillant au service d'une organisation) peuvent représenter en justice les victimes qui ont donné leur approbation et, partant, leur offrir un «appui», tandis que les syndicats et les organisations d'employeurs peuvent représenter leurs membres. En Lituanie, il ressort de l'article 56(3) du code de procédure civile que des organisations non gouvernementales peuvent participer à des procédures civiles ; cependant, aucune participation n'a été signalée dans le contexte qui nous occupe. En Suède, le code de procédure autorise toute personne à engager une procédure ou à intervenir à l'appui d'une plainte. En pratique, les règles de procédure civile applicables en Grande-Bretagne permettent aux plaignants de bénéficier du soutien des organismes chargés des questions d'égalité, des syndicats, des conseils pour l'égalité raciale, d'autres organismes bénévoles de conseil et d'organisations d'aide aux plaignants. Les règles de procédure devant les conseils de prud'hommes (tribunaux du travail) et les instances d'appel pour les affaires liées aux conflits du travail permettent aux plaignants de se représenter eux-mêmes ou de se faire représenter par un tiers.

En vertu de la loi anti-discrimination grecque, les personnes morales qui ont un intérêt légitime à faire respecter le principe de l'égalité de traitement peuvent représenter des personnes devant toute instance judiciaire ou administrative, pour autant qu'elles aient obtenu le consentement écrit des intéressés (article 13, paragraphe 3, de la loi 3304/2005). Elles doivent agir en justice par l'intermédiaire de juristes agréés. En Irlande, un plaignant peut autoriser une personne physique ou morale à le représenter devant le tribunal pour l'égalité des chances ou devant le tribunal du travail (article 77(11) de la loi de 1998-2004 sur l'égalité en matière d'emploi). En Estonie, dans le cadre des procédures de conciliation menées au Bureau du Chancelier des affaires juridiques, toute personne ayant un intérêt légitime à faire respecter le principe de l'égalité de traitement peut également représenter une victime (article 23 (2) de la loi sur le Chancelier des affaires juridiques). La loi anti-discrimination slovaque permet également aux victimes de se faire représenter par des personnes morales telles que des ONG. Cette personne morale doit être investie de l'autorité requise en vertu d'une loi spécifique (comme c'est le cas du Centre national des droits de l'Homme) ou doit être spécialisée dans les questions de discrimination. En Allemagne, la loi générale sur l'égalité de traitement habilite les associations anti-discrimination répondant à certains critères (notamment compter au moins 75 membres) à soutenir les plaignants dans les procédures judiciaires en cas d'absence de représentation obligatoire par un avocat. Au Luxembourg, aux termes de la loi générale sur la discrimination de novembre 2006, pour qu'une association puisse assister une victime de discrimination devant un tribunal, elle doit être reconnue par le ministère de la Justice comme étant représentative au niveau national dans le domaine de la lutte contre les discriminations, et justifier d'une existence juridique d'au moins cinq ans.

Rares sont les États qui autorisent des associations à engager des procédures judiciaires «pour le compte» des victimes d'actes discriminatoires. En Espagne, la loi 62/2003, qui assure la transposition des directives, prévoit, en son article 31, que lorsque la discrimination ne concerne pas l'emploi, «les personnes morales légalement habilitées à défendre des droits et intérêts collectifs légitimes peuvent engager, au nom du plaignant et avec son approbation, toute procédure judiciaire visant à assurer le respect du principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique». Il n'existe pas de disposition correspondante en matière d'emploi, où seuls les syndicats et les organisations d'employeurs sont habilités à tenter une action en justice. Les syndicats peuvent agir en justice au nom et dans l'intérêt des membres dont ils ont obtenu le consentement. Par ailleurs, la Constitution prévoit que toute personne physique ou morale qui fait valoir un intérêt légitime peut être partie à des procédures concernant des violations des libertés et des droits fondamentaux. Elle autorise également les personnes morales ayant un intérêt légitime à engager des procédures administratives. En Lettonie, les amendements apportés en 2006 à la loi sur les organisations et les fondations a étendu le pouvoir d'intenter une action au nom d'une victime (et avec son consentement) devant les institutions et tribunaux de l'État, aux organisations et fondations ayant pour but de protéger les droits de l'Homme et les droits individuels. Auparavant, seuls le Bureau national des droits de l'Homme (en passe de devenir le Médiateur), les syndicats (au nom de leurs membres) et les organisations bénévoles, agissant dans le cadre des objectifs et tâches de cette organisation, possédaient ce droit.

En Pologne, les dispositions générales du code de procédure civile autorisent les organisations sociales bénévoles à déposer plainte au nom des particuliers ou à se joindre à des procédures devant les tribunaux du travail et les tribunaux administratifs. Ces organisations peuvent aussi intervenir en qualité d'*amicus curiae* et soumettre leur avis au tribunal.⁶³ L'Autorité irlandaise pour l'égalité a obtenu le droit d'intervenir en qualité d'ami de la Cour («*amicus curiae*») dans une affaire portée devant la Haute Cour afin de témoigner par rapport à la directive relative à l'égalité raciale. À la suite d'une contestation judiciaire, ce droit a été récemment confirmé par la Cour suprême irlandaise. La loi hongroise sur l'égalité de traitement autorise «les organisations sociales et les organisations représentatives d'intérêts» ainsi que l'Autorité pour l'égalité de traitement à intenter, au nom des victimes, des actions en justice pour cause de violation du principe de l'égalité de traitement et à engager des procédures administratives. Les organisations sociales et les organisations représentatives d'intérêts, l'Autorité pour l'égalité de traitement et le ministère public peuvent également introduire des plaintes en *actio popularis*, pour autant que la violation du principe de l'égalité de traitement soit fondée sur une caractéristique essentielle de la personne et qu'elle affecte une vaste catégorie de personnes ne pouvant être identifiée avec précision. Outre cette possibilité, en République slovaque et en Autriche le Conseil national des personnes handicapées (une ONG) dispose d'une capacité limitée à engager des actions collectives au nom de groupes anonymes de personnes affectées, ce qui est généralement interdit dans les autres États membres.

Les États disposent également d'une marge de manœuvre considérable pour fixer les critères d'identification des personnes morales habilitées à fournir une assistance. La loi française du 16 novembre 2001 autorise les organisations syndicales et les organisations non gouvernementales qui comptent une existence juridique d'au moins cinq ans et dont les statuts comprennent la lutte contre la discrimination ou l'esclavage, à exercer en justice une action en faveur d'un salarié ou d'un candidat à une période de formation en entreprise, à un stage ou à un recrutement, qui affirme avoir été victime d'un acte discriminatoire. Toute personne ayant un intérêt légitime à ce qu'une action civile soit rejetée ou accueillie a le droit d'engager une procédure devant les tribunaux civils; en outre, les organisations non gouvernementales qui luttent contre la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la race ou la religion, peuvent se constituer parties civiles dans certaines procédures pénales.

⁶³ Article 63 du code de procédure civile.

En Hongrie, les «organisations sociales et les organisations représentatives d'intérêts» mentionnées plus haut comprennent toutes les organisations sociales et toutes les fondations dont l'objet, défini dans les statuts, consiste à promouvoir l'égalité des chances en matière sociale des groupes défavorisés ou à lutter pour la protection des droits de l'Homme. Sont également visés, les gouvernements autonomes des minorités nationales et ethniques, de même que les syndicats pour ce qui est de la situation matérielle, sociale et culturelle des travailleurs, ainsi que de leurs conditions de vie et de travail (article 3(f) de la loi relative à l'égalité de traitement). En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, les établissements d'intérêt public, les associations qui jouissent de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans⁶⁴ et qui ont pour objet la défense des droits de l'Homme ou la lutte contre la discrimination, ainsi que les organisations de travailleurs et d'employeurs, peuvent engager des procédures judiciaires pour discrimination. S'il existe une victime identifiable, le consentement de celle-ci est requis.

En Italie, lorsque la discrimination est fondée sur la race ou l'origine ethnique, les associations et organisations de lutte contre la discrimination qui figurent sur une liste approuvée par un décret conjoint des ministères de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances peuvent engager une procédure à l'appui ou pour le compte des plaignants.⁶⁵ Les organismes sont inscrits dans cette liste en fonction des critères fixés dans le décret conjoint, qui comprennent notamment la nécessité pour ces organismes d'être établis depuis un an au moins et d'avoir pour premier et unique objet de promouvoir l'égalité de traitement et de lutter contre la discrimination. Par contre, lorsque la discrimination est fondée sur la religion, les convictions, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle, seuls les syndicats sont habilités à ester en justice. De la même façon, au Portugal, les associations n'ont pas le droit d'intervenir dans des procédures administratives et judiciaires relatives à des discriminations en matière d'emploi alors que dans les procédures civiles et pénales relatives à des discriminations fondées sur la race et l'origine ethnique, la loi 18/2004 prévoit que «les associations dont l'objet consiste à défendre le principe d'égalité sans distinction de race ou d'origine ethnique ont le droit d'engager des procédures judiciaires pour le compte ou à l'appui des intéressés, avec leur approbation» (article 5).

La situation est différente en Autriche, où toute personne peut représenter une victime d'actes discriminatoires dans le cadre de la procédure informelle devant la Commission pour l'égalité de traitement mais où une seule et unique organisation officielle — l'Association pour le contentieux des organisations non gouvernementales luttant contre la discrimination — est habilitée à engager une procédure judiciaire au nom de plaignants ayant donné leur consentement (paragraphe 62 de la loi relative à l'égalité de traitement). Toutes les organisations non gouvernementales spécialisées peuvent s'affilier à cette association mais celles qui n'en sont pas membres n'ont pas le droit d'ester en justice. Les droits sont relativement limités dans la mesure où l'association ne peut supporter les coûts et les risques de la procédure, lesquels restent donc à la charge des plaignants. Concernant le handicap, le Conseil national autrichien des personnes handicapées (qui est une ONG) a reçu un droit d'intervention similaire devant les tribunaux et une capacité limitée à engager des actions collectives au nom de groupes anonymes de personnes affectées.

⁶⁴ Les nouvelles dispositions législatives ont réduit cette période à trois ans. Voir la note de bas de page 3.

⁶⁵ Décret conjoint des ministères du Travail, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances du 16 décembre 2005, n° 215 (Institution de la liste des associations ayant la capacité juridique d'ester en justice en soutien ou au nom des victimes de discrimination fondée sur les motifs de la race ou de l'origine ethnique). Publié dans la Gazzetta Ufficiale serie generale n° 9 du 12 janvier 2006.

C. La charge de la preuve

Puisqu'il est souvent difficile pour les victimes d'apporter la preuve d'une discrimination, l'article 8 de la directive relative à l'égalité raciale et l'article 10 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi exigent simplement des personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement qu'elles établissent, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. La charge de la preuve passera alors à la partie défenderesse, qui devra prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Cette disposition n'est pas applicable aux procédures pénales (article 8, paragraphe 3 et article 10, paragraphe 3) et les États membres peuvent décider de ne pas l'appliquer aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction (article 8, paragraphe 5 et article 10, paragraphe 5). C'est ainsi que la France, par exemple, a décidé de ne pas renverser la charge de la preuve dans les procédures administratives, qui sont de nature inquisitoire, et que le Portugal n'applique ce principe ni aux procédures pénales ni aux procédures pour lesquelles l'instruction des faits incombe au tribunal. Aux Pays-Bas, la législation renverse la charge de la preuve dans les procédures judiciaires, mais non devant la Commission pour l'égalité de traitement, qui a toutefois pris l'initiative de reporter la charge de la preuve sur la partie défenderesse.

Plusieurs États membres n'ont pas transposé correctement les dispositions des directives relatives à la charge de la preuve. En Autriche, la législation fédérale qui allège ce fardeau n'est toutefois pas considérée comme suffisamment conforme aux directives, en dépit d'une modification qui a rendu plus conforme la disposition en question. En Lettonie, en Pologne et en Estonie, le renversement de la charge de la preuve n'est applicable que dans les procédures pour discrimination en matière d'emploi. La Lituanie n'a pas adopté de dispositions renversant expressément la charge de la preuve dans les procédures ayant trait aux motifs de discrimination prohibés par les directives. En Estonie, on constate avec inquiétude que la formulation des dispositions nationales relatives à la charge de la preuve est moins rigoureuse que les directives. En effet, une fois la charge de la preuve renversée, la législation oblige simplement les employeurs à justifier leur comportement ou leur décision. Le projet de loi sur l'égalité de traitement prévoit des dispositions relatives au partage de la charge de la preuve.

La jurisprudence nationale commence à révéler diverses approches de ce que l'on peut considérer comme «des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte». Le sens à donner à cette expression figure parmi d'autres questions relatives à la charge de la preuve qui seront traitées par la Cour européenne de justice dans son affaire en instance C-54/07, *Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme c. NV Firma Feryn* (JO C 82/21).

D. Les mesures de rétorsion

Les États membres doivent veiller à protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement (article 9 de la directive sur l'égalité raciale; article 11 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi). Outre le manquement à la transposition de la disposition, comme en Estonie et en Lituanie, nous pouvons relever, dans les États membres, deux

éléments couramment contraires à ce principe. Tout d'abord, la protection mise en place dans un certain nombre d'États (Belgique⁶⁶, France, République tchèque, Malte, Lettonie, Pologne, Portugal et Espagne, Luxembourg) est uniquement prévue dans le domaine de l'emploi, et il n'existe dès lors pas de protection contre les mesures de rétorsion dans les autres domaines visés par les directives relatives à l'égalité raciale. Ensuite, plusieurs États limitent cette protection à la personne ayant introduit une plainte ou une action en justice et négligent de protéger toute autre personne susceptible de subir un traitement défavorable, comme les témoins, par exemple. Leur législation ne tient pas compte du libellé de la directive relative à l'égalité raciale, qui évoque la protection des personnes physiques, et celui de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, qui se réfère à la protection des travailleurs, et donc pas seulement des plaignants. En Belgique, en Pologne et au Portugal, la législation protège uniquement que les «travailleurs» qui ont porté plainte pour discrimination ou qui ont introduit une action en justice. Il en va de même en République tchèque. Le droit danois n'est pas clair à cet égard, mais il semble se limiter aux plaignants et à un droit d'obtention d'une indemnisation auprès des tribunaux. La portée de la protection de la disposition italienne n'est pas claire non plus et n'apparaît que comme un élément à prendre en considération dans une évaluation du montant des dommages et intérêts. Ces deux dispositions démentent la nature préventive des directives en matière de rétorsion.

Au Royaume-Uni, il est précisé que l'auteur d'une mesure de rétorsion ne doit pas avoir été mis en cause dans la plainte initiale. Par exemple, un employeur qui refuse d'embaucher une personne qui s'est plainte d'une discrimination ou qui est venue en aide à une victime dans le cadre d'un précédent emploi pourra se voir accusé de rétorsion. Ces dispositions britanniques posent toutefois un problème dans la mesure où la définition qu'elles donnent des mesures de rétorsion oblige le plaignant à démontrer que le traitement qui lui a été accordé était moins favorable que celui réservé à une personne de référence réelle ou hypothétique, ce qui n'est pas prévu par les directives. La jurisprudence a montré à quel point il est difficile de trouver une personne de référence appropriée.⁶⁷ En outre, la protection contre les rétorsions mise en place au Royaume-Uni est exclusivement rétroactive: la loi n'exige pas de prendre les mesures préventives implicitement requises par les directives européennes. En revanche, les mesures de protection instaurées en Slovaquie sont bien de nature proactives: dès qu'il conclut à l'existence d'une discrimination dans le cadre de la procédure dont il est saisi, le Défenseur du principe de l'égalité de traitement ordonne par écrit à l'entreprise ou à toute personne morale ayant commis l'acte discriminatoire de prendre les mesures qui s'imposent en vue de protéger la victime contre toutes représailles ou toutes conséquences défavorables en réaction à la plainte. Si l'auteur de l'acte discriminatoire ne se conforme pas à cette injonction, l'inspecteur est tenu d'imposer des mesures appropriées pour protéger la victime contre toute mesure de rétorsion.

La législation française comporte une lacune supplémentaire dans la mesure où elle protège les personnes uniquement contre les sanctions disciplinaires ou le licenciement décidés par l'employeur et non contre tout traitement ou toute conséquence défavorable, comme le stipulent les directives. Le code du travail polonais interdit toute dénonciation et dissolution d'un contrat d'emploi conclu avec un travailleur qui a fait usage de ses droits pour dénoncer une inégalité de traitement (article 18^{3e} du code du travail), mais cette disposition ne condamne pas les autres conséquences défavorables possibles. Les décrets italiens considèrent simplement les mesures de rétorsion comme un élément à prendre en considération pour calculer le montant des dommages et intérêts (bien que les dispositions générales relatives au licenciement abusif offrent une certaine forme de protection).

⁶⁶ Sera rectifié par la promulgation de la malle législative. Voir note de bas de page 3.

⁶⁷ Voir, par exemple, *Aziz –v- Trinity Taxis* [1989] QB 463 et *Chief Constable of the West Yorkshire Police –v- Khan* [2001] IRLR 830.

E. Sanctions et voies de recours⁶⁸

Le non-respect de la législation anti-discrimination doit faire l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime (article 15 de la directive relative à l'égalité raciale et article 17 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi). La notion de voies de recours effectives, proportionnées et dissuasives a été développée par la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes dans le domaine de la discrimination fondée sur le sexe. Cette jurisprudence s'applique également à la directive relative à l'égalité raciale et à la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, étant donné qu'elle présente des parallèles avec la législation européenne relative à la discrimination fondée sur le sexe. En tout état de cause, le sens qu'il convient de donner à cette notion dépend des circonstances de chaque espèce. Rares sont les experts (uniquement les experts italiens et finlandais) qui estiment que les sanctions prévues dans leur pays sont effectives, proportionnées et dissuasives (dans le cas de la Finlande, cela s'explique par l'éventail de sanctions disponibles). Au Luxembourg, les sanctions pénales prévues actuellement ne couvrent pas la totalité du champ d'application des directives.

Il existe en pratique un large éventail de sanctions envisageables, qui varient par exemple en fonction du domaine du droit concerné (sanctions civiles, pénales, administratives par exemple), du caractère punitif ou non punitif des sanctions. Certaines sanctions sont en outre axées sur le passé, d'autres sur l'avenir (dans ce dernier cas, elles sont destinées à modifier un comportement futur). La sanction pourra également varier en fonction du niveau auquel elle est appliquée (au niveau de la personne/microniveau ou du groupe/macroniveau). Ces voies de recours peuvent être utilisées dans le cadre de diverses procédures d'application de la loi, parfois complémentaires (procédures administratives, procédures de règlement des conflits du travail et procédures judiciaires). En fonction de ces caractéristiques, les voies de recours prévues par un ordre juridique donné refléteront différentes théories des sanctions (justice réparatrice, compensatoire, répressive ou préventive) ainsi que différentes significations de la notion d'égalité (modèle de la justice personnelle, modèle de la justice de groupe ou modèle participatif basé sur l'égalité). Par conséquent, toute approche globale se révèle en effet très étendue. Elle tient compte non seulement de la procédure et de l'objet du recours (réparation et assistance aux victimes de discriminations) mais intègre aussi d'autres aspects plus généraux tels que les mesures de rétorsion, l'exécution des mesures, l'intégration dans les politiques et les actions positives, ainsi que d'autres mesures innovantes, comme la fiscalité correctrice. Le dédommagement financier des victimes consistera (le plus souvent) en une indemnisation du préjudice passé et futur, une indemnisation du préjudice moral, une indemnisation du préjudice corporel pouvant inclure la prise en charge des dommages psychiatriques, ou (plus rarement), en des dommages et intérêts exemplaires visant à punir l'auteur de la discrimination.

Dans l'ensemble, aucun système destiné à garantir la bonne application de la loi ne se caractérise par une démarche véritablement globale. Pour l'essentiel, toutes adoptent une approche individuelle et réparatrice, plutôt que préventive. La législation irlandaise prévoit un vaste éventail de voies de recours, y compris des dommages et intérêts, la réintégration dans les fonctions ou l'entreprise, ainsi que des ordonnances enjoignant aux employeurs d'adopter des mesures particulières. Une jurisprudence relative au respect de ces injonctions s'est également développée: élaboration d'une politique d'égalité des chances; révision des

⁶⁸ Un rapport thématique sur ce sujet rédigé par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination présente une analyse plus détaillée, voir Étude thématique par Christa Tobler: *Remedies and Sanctions in EC Non-discrimination Law, Effective, Proportionate and Dissuasive Sanctions and Remedies, with particular reference to Upper Limits on Compensation to Victims of Discrimination*. Certains résultats de l'étude sont présentés dans cette section.

procédures relatives à l'embauche; révision des procédures relatives au harcèlement sexuel; formation officielle des commissions d'embauche; révision des pratiques de service à la clientèle et formation du personnel aux questions liées à l'égalité de traitement. En Espagne, un projet de loi est actuellement examiné par le parlement et introduira des sanctions pour la discrimination fondée sur le handicap dans le secteur de l'emploi. Le projet de loi fait également du non-respect des mesures d'action positive requises par la loi une infraction administrative passible d'amendes allant de 301 euros à 1 million d'euros, en fonction du degré de gravité. Il est intéressant de noter que le chiffre d'affaires de l'entreprise fait partie des critères pris en compte pour déterminer le niveau de l'amende. Dans les trois affaires de discrimination jugées en Lettonie en 2005, les tribunaux, au moment d'accorder des dommages et intérêts, ont souligné la nécessité de la sanction pour assurer la fonction préventive.

Dans certains États membres, l'organisme spécialisé est habilité à infliger des sanctions après avoir constaté l'existence d'une discrimination. Le commissaire à l'administration chypriote, par exemple, peut infliger des amendes d'un montant limité, y compris lorsque ses recommandations n'ont pas été appliquées dans les délais prévus (sous réserve de recours devant la Cour suprême de Chypre). Il peut également délivrer des injonctions, publiées au journal officiel, imposant de mettre un terme, dans un délai donné, à la situation ayant entraîné la discrimination. Les rapports du commissaire peuvent être invoqués dans le cadre d'une action en dommages et intérêts introduite auprès d'un tribunal régional ou d'un tribunal du travail. En Grande-Bretagne, la Commission pour l'égalité raciale peut, de même que son homologue d'Irlande du Nord, faire usage de son pouvoir officiel d'enquête auprès d'entreprises suspectées de commettre des actes discriminatoires. Si elle parvient à la conclusion que de tels actes prohibés ont effectivement été commis, elle peut alors émettre une notification de non-discrimination — au caractère non contraignant — ordonnant à l'entreprise de mettre un terme aux discriminations et de prendre, pour une date convenue, des mesures destinées à prévenir leur réapparition. Si les discriminations jugées illégales persistent, ou si leur notification n'a pas été suivie d'effets, la Commission peut saisir le tribunal de comté ou le tribunal de grande instance en vue d'obtenir une injonction (article 62 de la loi relative aux relations raciales, article 59 du règlement (amendé) de 2003 relatif aux ordonnances sur les relations raciales — Irlande du Nord).⁶⁹ Il semble toutefois que de telles injonctions n'ont jamais été émises.

Le Portugal a adopté une approche très intéressante en matière de recours. Les amendes administratives s'accompagnent en effet de certaines mesures applicables à toutes les affaires de discrimination: publication de la décision, blâme de l'auteur des pratiques discriminatoires, confiscation de biens, interdiction d'exercer une profession ou une activité comportant une charge publique ou dépendant de l'autorisation ou de l'approbation officielle des pouvoirs publics; privation du droit à participer à des foires commerciales, privation du droit de participer aux marchés publics, interdiction d'accéder à l'entreprise ou aux locaux, suspension des licences et autres autorisations, suppression des avantages octroyés par des autorités ou services publics.

Dans certains cas, la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes donne des indications précises quant aux exigences du droit communautaire en matière de voies de recours. C'est ainsi qu'en cas de licenciement discriminatoire, la ou les réparations doivent en tout état de cause comprendre la réintégration dans les fonctions ou des dommages et intérêts. En outre, les dommages et intérêts éventuellement infligés doivent compenser l'intégralité du préjudice subi. Aucun plafond ne peut être

⁶⁹ La nouvelle Commission pour l'égalité et les droits de l'homme disposera également de ce pouvoir.

fixé, hormis les cas où le préjudice n'était pas uniquement imputable à des motifs autres que la discrimination. Le plafonnement des dommages et intérêts semble être prévu par la législation estonienne (six mois de salaire en cas de licenciement discriminatoire lorsque la victime a renoncé à la réintégration, bien que le projet de loi sur l'égalité de traitement prévoit un amendement), hongroise (douze mois de rémunération moyenne, en plus de la réintégration en cas de licenciement discriminatoire), irlandaise (dans les cas de licenciement, un plafond de deux années de salaire et 6 348,69 euros en vertu de la loi sur l'égalité) et suédoise (32 mois de salaire en cas de licenciement après 10 années d'ancienneté; 48 mois si la victime est âgée de 60 ans ou plus). Un plafond officieux semble être appliqué en Finlande (15 000 euros; cette limite peut être dépassée pour des raisons particulières). Le plafonnement des dommages et intérêts moraux semble prévu par la législation belge (six mois de salaire en cas de rétorsion, lorsqu'il est établi que le licenciement est une forme de représailles) et maltaise (465 euros). En Grèce, la loi anti-discrimination ne prévoit pas de dédommagement pour la victime mais seulement, dans certaines circonstances, le paiement d'amendes à l'État. Des dommages et intérêts peuvent être réclamés en vertu des dispositions du code civil. En République tchèque, au Danemark, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en Slovaquie, en Slovénie, en Espagne et au Royaume-Uni, la législation ne semble pas imposer de limite en matière de dommages et intérêts et de réparation du préjudice moral. En Lettonie, le droit civil ne prévoit pas de montant maximal pour les dommages mais la loi sur la réparation des dommages causés par les institutions administratives de l'État, récemment promulguée, fixe le montant maximal des dommages et intérêts pour préjudice personnel à 5 000 lats (soit environ 8 000 euros) ou 7 000 lats (environ 10 000 euros) dans les cas de préjudice personnel grave, et à 20 000 lats (environ 24 000 euros) si le préjudice a porté atteinte à la vie ou a causé un préjudice grave à la santé d'autrui. Le montant maximal des dommages et intérêts pour préjudice moral est fixé à 3 000 lats (environ 4 800 euros) ou 5 000 lats (environ 8 000 euros) en cas de préjudice moral grave et à 20 000 lats (environ 24 000 euros) si le préjudice a porté atteinte à la vie d'autrui, causé un préjudice grave ou porté atteinte à sa santé. On ne peut déterminer clairement si, dans des affaires de discrimination, les tribunaux accorderaient des dommages et intérêts à la fois pour préjudice personnel et pour préjudice moral. Les définitions du préjudice personnel et du préjudice moral permettent de classer ce type d'affaire dans les deux catégories et la loi autorise des applications pour plusieurs types de dommages. Enfin, la législation autrichienne plafonne à 500 euros l'indemnité versée en cas de non-recrutement ou de non-promotion, si l'employeur démontre que la victime n'aurait de toute façon pas été recrutée ou promue. Parmi les pays qui appliquent des plafonds, l'Irlande se distingue par le fait que sa législation n'instaure aucune limite comparable pour les dommages et intérêts sanctionnant une discrimination fondée sur le sexe. En Pologne, un niveau d'indemnisation minimal est lié à la rémunération minimale.

Au Royaume-Uni, la compensation moyenne octroyée en 2004 a été de 28 889 GBP (42 899 euros) pour les affaires de discrimination fondée sur le handicap et de 13 720 GBP (20 373 euros) pour les affaires de discrimination raciale. En France, la pratique juridique est encore très conservatrice dans le calcul de la perte pécuniaire et les montants accordés restent assez faibles.

C'est également le cas en Irlande, où les responsables de l'Autorité pour l'égalité ont déclaré qu'ils se sentaient limités par le niveau maximal d'indemnisation qu'ils pouvaient accorder. En Irlande, l'octroi moyen a été de 594 euros pour les neuf premiers mois de l'année 2005 dans des affaires jugées au Tribunal pour l'égalité. En Suède, les dommages et intérêts accordés pour les violations de la législation anti-discrimination vont de 4 450 à 11 110 euros, selon les circonstances. En Slovaquie, l'indemnisation financière accordée fait apparaître une approche instable et variable de la question. Les tribunaux néerlandais se montrent généralement réticents à l'octroi de dommages et intérêts pour les dommages non pécuniaires. En Hongrie, dans un certain nombre d'affaires initiales concernant la discrimination dans l'accès aux services, le montant de l'indemnisation tournait généralement autour des 400 euros. Il s'agit du double de la rémunération minimale mensuelle, un montant somme toute très peu dissuasif. Pourtant, les montants moyens ont augmenté, la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale étant sanctionnée de dommages et intérêts non pécuniaires tournant autour des 2 000 euros dans des affaires récentes. Les dommages et intérêts punitifs n'existent pas mais une «amende servant à des fins publiques» peut être imposée par le tribunal si le montant maximal des dommages et intérêts ne compense pas la gravité des faits ayant donné lieu aux poursuites. Cette amende est toutefois payable à l'État et non à la victime.

À première vue, ces chiffres semblent relativement faibles, sauf peut-être en ce qui concerne le Royaume-Uni. Ce facteur, combiné à la lenteur des procédures et des décisions (en Irlande par exemple, il faut trois ans avant qu'une affaire soit entendue par le Tribunal pour l'égalité), remet en question l'efficacité du recours, même si, dans les faits, elle compense le dommage subi. Cette remise en question se pose également en ce qui concerne le caractère dissuasif, en particulier quant à savoir si ces montants dissuaderont des employeurs de plus grande envergure. À cet égard, un projet de loi intéressant, actuellement à l'étude devant le parlement espagnol, prend comme critère de détermination du montant de la sanction le chiffre d'affaires de l'entreprise.

Certains États membres, comme Chypre, prévoient des sanctions spécifiques pour traiter la question de la discrimination structurelle ; l'organisme de promotion de l'égalité de traitement peut par exemple recommander des programmes de déségrégation scolaire. Il peut également émettre des recommandations à la personne ou au groupe jugé coupable de comportement discriminatoire, proposant une autre conduite, l'abolition et le remplacement de la disposition, du terme, du critère ou de la pratique ; à ce jour, toutes les enquêtes ont conduit à des recommandations plutôt qu'à des décisions exécutoires applicables en justice. En Irlande, le Tribunal pour l'égalité peut ordonner qu'une ligne de conduite soit suivie tandis qu'aux Pays-Bas, la Commission pour l'égalité de traitement peut chercher à obtenir que le tribunal qualifie d'illégal toute conduite contraire à la législation sur l'égalité de traitement et en demande l'interdiction, ou qu'il prononce une ordonnance demandant la réparation des conséquences d'un tel comportement ; ainsi, une école pourrait se voir imposer par ordonnance judiciaire la mise en place d'un programme de déségrégation. Cependant, cette compétence n'a jamais été utilisée.



chapitre 8

Organismes de promotion de l'égalité de traitement

À ce jour, la grande majorité des pays ont désigné un organisme spécialisé chargé de promouvoir l'égalité de traitement sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, comme l'exige l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale. La République tchèque fait exception. Au Luxembourg, même si la loi générale du 28 novembre 2006 relative à la discrimination appelle à l'établissement d'un Centre de promotion de l'égalité de traitement, celui-ci n'est pas encore opérationnel ; en Espagne, le Conseil de promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale établi par la loi 62/2003 transposant les directives n'est pas encore en place car sa composition et ses fonctions doivent encore faire l'objet d'une réglementation par décret royal. En Pologne, l'Office du plénipotentiaire gouvernemental pour l'égalité de statut entre les hommes et les femmes, dont le mandat a été étendu en 2002 pour faire face à la discrimination ethnique et raciale, a été aboli en 2005 et sa compétence a été confiée au ministère du Travail et des Affaires sociales (le commissaire aux droits des citoyens reste compétent). Les États membres qui ont instauré des organismes entièrement nouveaux sont le Danemark⁷⁰, la France⁷¹, l'Allemagne, la Grèce⁷², la Hongrie⁷³, l'Italie⁷⁴ et la Slovaquie.⁷⁵ Les instances préexistantes désignées en tant qu'organismes visés par l'article 13 sont les suivants: le Médiateur à Chypre, le Chancelier des affaires juridiques en Estonie, le Bureau des droits de l'Homme en Lettonie⁷⁶, le Médiateur pour l'égalité des chances en Lituanie, la Commission sur l'égalité à Malte et le Centre national des droits de l'Homme en Slovaquie. Dans certains États membres, les fonctions visées à l'article 13 sont exercées par plusieurs organismes ou partagées entre plusieurs organisations (c'est notamment le cas en Grèce).

Les États membres sont au minimum tenus de créer un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique qui a) apportent aux victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination, b) conduisent des études indépendantes concernant les discriminations et c) publient des rapports indépendants et émettent des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations. Nombreux sont les États membres qui ont été au-delà de ces dispositions en ce qui concerne non seulement les motifs de discrimination couverts, mais également les pouvoirs conférés à ces organismes pour lutter contre la discrimination. La Commission pour l'égalité de traitement et le Bureau pour l'égalité de traitement en Autriche, le Médiateur chypriote, le Chancelier des Affaires juridiques en Estonie, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité en France, l'Autorité pour l'égalité en Irlande, la Commission pour l'égalité de traitement aux Pays-Bas, le Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'Autorité pour l'égalité de traitement en Hongrie, le Médiateur lituanien pour l'égalité des chances, les instances administratives grecques et l'Avocat du principe de l'égalité de traitement et le Conseil pour la mise en œuvre du principe de

⁷⁰ Comité des plaintes pour l'égalité ethnique, au sein du Centre danois des droits de l'homme. Un projet de loi est en cours devant le Parlement danois; il devrait abolir le Comité des plaintes et établir un nouveau Conseil commun des plaintes pour l'égalité de traitement chargé de plusieurs motifs, y compris l'ensemble des motifs couverts par les directives.

⁷¹ Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

⁷² Le Comité pour l'égalité de traitement et le Service pour l'égalité de traitement se partageront la tâche de promouvoir le principe de l'égalité de traitement avec le Médiateur, l'Inspection du travail et le Comité économique et social.

⁷³ Autorité pour l'égalité de traitement.

⁷⁴ Bureau national pour la lutte contre la discrimination raciale.

⁷⁵ Avocat du principe de l'égalité de traitement et Conseil pour l'application du principe de l'égalité de traitement.

⁷⁶ En tant que corollaire de la récente entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007, le Bureau national des droits de l'homme se réorganise actuellement pour devenir un Médiateur aux compétences étendues.

l'égalité de traitement en Slovénie, sont tous compétents pour de nombreux motifs de discrimination. En Irlande du Nord, la Commission pour l'égalité est compétente pour la discrimination fondée sur la race, les convictions religieuses et politiques, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial, le handicap et l'âge; en Grande-Bretagne, la Commission pour l'égalité raciale, la Commission pour les droits des personnes handicapées et la Commission pour l'égalité des chances seront remplacées par une Commission pour l'égalité et les droits de l'Homme, opérationnelle à partir d'octobre 2007. Certains organismes sont compétents uniquement en matière de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique ; c'est le cas du Comité des plaintes au Danemark (instauré au sein de l'institut danois des droits de l'Homme)⁷⁷, du Médiateur des minorités en Finlande, du Bureau national contre la discrimination raciale en Italie, du Haut-Commissaire à l'immigration et aux minorités ethniques au Portugal et du Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en Espagne. En suède, le Médiateur des discriminations ethniques est compétent en matière d'origine ethnique et de religion, tandis que les discriminations fondées sur le sexe, le handicap et l'orientation sexuelle relèvent de la compétence d'autres médiateurs.

En ce qui concerne les pouvoirs dont ces organismes spécialisés sont investis, il y a lieu de remarquer qu'ils offrent diverses formes d'appui aux victimes de discrimination. Certains apportent leur concours pour introduire une action en justice — c'est le cas en Belgique, en Finlande, en Hongrie, en Irlande, en Italie, en Irlande du Nord, en Grande-Bretagne et en Suède. D'autres donnent leur avis — qui n'est généralement pas contraignant — lorsqu'ils sont saisis d'une plainte. C'est notamment le cas des Commissions pour l'égalité de traitement en Autriche et aux Pays-Bas, de la Commission pour les plaintes ethniques au Danemark, du Médiateur chypriote, de l'Autorité pour l'égalité de traitement en Hongrie, du Bureau national pour les droits de l'Homme en Lettonie (prochainement Médiateur), du Médiateur pour l'égalité des chances en Lituanie, du Médiateur et du Comité pour l'égalité de traitement en Grèce et de l'Avocat pour le principe de l'égalité en Slovénie. Ces procédures n'empêchent pas les victimes d'engager ultérieurement une procédure judiciaire en vue d'obtenir une décision de justice contraignante.

Plusieurs organismes spécialisés (en Autriche, à Chypre, en France, en Hongrie, en Irlande, en Lituanie et en Suède) peuvent mener des enquêtes lorsqu'ils sont saisis d'une plainte pour discrimination et peuvent généralement obliger toutes les personnes concernées à répondre à leurs questions. En France, la Haute Autorité peut clore une enquête en rendant une déclaration sous serment constatant une discrimination; cette déclaration ne pourra être annulée qu'au moyen de preuves satisfaisantes devant les cours et tribunaux. En Hongrie, l'Autorité pour l'égalité de traitement peut infliger des sanctions au terme de son enquête. En Irlande, l'Autorité pour l'égalité peut, au terme de son enquête, délivrer une «notification de non-discrimination», dans laquelle elle décrira le comportement discriminatoire et précisera les mesures à prendre pour prévenir toute discrimination future. Le non-respect de cette notification dans les cinq ans à compter de sa délivrance constitue un délit. Durant cette période, l'Autorité pour l'égalité peut également inviter le tribunal à délivrer une injonction pour prévenir toute autre violation ou mettre un terme au non-respect de la notification.

La plupart des organismes ont la possibilité d'organiser des procédures de conciliation entre les parties et la grande majorité d'entre eux peuvent examiner les projets de loi et les projets de réforme législative afin de formuler des recommandations.

⁷⁷ Voir nouveaux plans pour un organisme chargé de plusieurs motifs à la note de bas de page 64.

Certaines compétences utiles et intéressantes, qui ne sont pas énumérées à l'article 13, paragraphe 2, de la directive, méritent d'être mentionnées:

- En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a le pouvoir d'intenter une action en justice dans l'intérêt général. Lorsque la victime de la discrimination présumée est identifiable (personne physique ou morale)⁷⁸, le Centre ne peut agir que s'il a reçu son accord (article 31 *in fine* de la loi).
- En France, la Haute Autorité joue le rôle d'«auxiliaire de la justice» et les tribunaux pénaux, civils et administratifs peuvent solliciter son avis dans le cadre des affaires dont ils sont saisis. Elle peut également demander à pouvoir présenter ses observations dans des procédures pénales.
- Aux Pays-Bas, les employeurs peuvent demander à la Commission pour l'égalité de traitement d'émettre un avis afin de déterminer si leurs pratiques en matière d'emploi sont contraires ou non à la législation anti-discrimination.
- En Hongrie, l'Autorité pour l'égalité de traitement peut intenter une action en justice dans l'intérêt général afin de protéger les personnes et les groupes de personnes dont les droits ont été violés.
- En Irlande, l'Autorité pour l'égalité de traitement peut déposer, auprès du tribunal pour l'égalité, une plainte dénonçant des pratiques discriminatoires, des publicités discriminatoires ou des clauses discriminatoires d'une convention collective. L'Autorité peut également réaliser des études analysant le niveau d'égalité existant dans une entreprise ou un secteur d'activités. Les résultats de cette analyse servent ensuite de base à l'élaboration d'un programme d'action qui devra être mis en œuvre pour promouvoir l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi ou des pratiques commerciales. Si l'entreprise compte plus de 50 travailleurs, l'Autorité peut ouvrir une enquête de sa propre initiative et préparer un programme d'action. Si celui-ci n'est pas appliqué, l'Autorité pourra délivrer une notification détaillée des mesures à prendre. Le non-respect de cette notification peut amener la haute cour ou le tribunal itinérant à imposer son exécution.
- Si une enquête menée à la suite d'une plainte aboutit à la constatation d'une discrimination directe et intentionnelle constituant un délit, la Haute Autorité française peut proposer au coupable une «*transaction pénale*» (sorte de sanction pénale négociée);— celui-ci peut l'accepter ou la refuser. La transaction pénale peut également être formulée sous la forme d'une amende ou d'une publication (par exemple un communiqué de presse). En cas de rejet ou de manquement à son exécution, l'Autorité peut entamer des poursuites pénales, en tant que procureur.

Signalons enfin quelques préoccupations suscitées par certains pays. Il semble que la transposition de l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale par le Danemark ne respecte pas le principe de non-régression mentionné à l'article 6 (2) et au vingt-cinquième considérant de la directive dans la mesure où elle a entraîné une baisse des ressources de l'organisme spécialisé et une diminution de l'aide offerte aux victimes. En Estonie, le Chancelier des affaires juridiques pourrait éprouver des difficultés à agir dans des domaines autres que la discrimination en matière d'emploi car les autres motifs de discrimination n'ont pas encore fait l'objet d'une réglementation détaillée. Il est préoccupant de constater que certains organismes spécialisés sont trop proches du gouvernement, ce qui risque de nuire à l'indépendance de leurs activités.

⁷⁸ Il arrive parfois que la loi soit violée sans qu'il n'y ait de victime: tel serait le cas si un employeur se vantait en public de ne jamais embaucher d'homosexuel grâce aux procédures «sélectives» qu'il aurait introduites dans sa procédure de recrutement. Un tel comportement serait considéré comme un délit tel que définit à l'article 6 (1) de la loi, et les associations ou organisations énumérées à l'article 3 auraient un intérêt légitime à porter plainte en vue de poursuites.

Le Bureau italien, par exemple, est situé dans les locaux du ministère de l'Égalité des chances, le Défenseur slovène du principe de l'égalité de traitement en Slovénie travaille également dans les bureaux du gouvernement et sous la responsabilité politique du ministre de l'Égalité des chances. Le nouveau Conseil espagnol de promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale sera rattaché au ministère du Travail et des Affaires sociales, sa composition étant essentiellement de nature gouvernementale. En outre, les dispositions légales énumérant ces fonctions ne mentionnent pas le terme «indépendant».



chapitre 9

Mise en œuvre et conformité

A. Diffusion de l'information, dialogue social et dialogue avec la société civile

Les articles sur la diffusion de l'information, le dialogue social et avec la société civile proviennent des dispositions de toutes les directives transposées de manière moins formelle par les États membres et ont probablement donné lieu à la mise en place des mécanismes les plus variés. Cette situation s'explique notamment par le libellé assez vague des dispositions et par le fait que certains gouvernements ont estimé qu'ils n'étaient pas tenus de les transposer en droit interne et qu'il leur appartenait simplement de prendre des mesures en vue d'atteindre les objectifs qui y sont mentionnés. Au Danemark, par exemple, le comité chargé de la mise en œuvre de l'article 13 des directives est parvenu à la conclusion que la législation interne ne devait pas faire référence à ces dispositions dans la mesure où elles étaient déjà appliquées de manière satisfaisante. Au Luxembourg, les nouvelles lois ne contiennent aucune disposition relative au dialogue social ou au dialogue avec les syndicats. L'impression est que ces dispositions n'ont pas été correctement transposées, du moins en Autriche, à Chypre, en Estonie, en Grèce, en Lettonie, au Luxembourg, en Pologne, en Slovénie, en Espagne et, particulièrement en ce qui concerne la directive 2000/78, au Portugal et en Italie.

Certaines activités de diffusion de l'information sont jugées satisfaisantes. On peut notamment citer les publications des pouvoirs publics qui contiennent des informations fondamentales sur le principe de l'égalité de traitement, les initiatives des pouvoirs publics visant à informer les magistrats et les avocats sur les nouvelles lois, comme c'est le cas en Autriche, ainsi que l'organisation par les médias de débats sur le droit à l'égalité de traitement et l'accès en ligne gratuit à la législation et aux projets de loi, comme c'est le cas en Lituanie. En Hongrie, un Réseau national pour l'égalité des chances dispose d'un bureau dans chaque département ainsi qu'à Budapest et organise des recherches, des conférences, se charge de la préparation et de la diffusion de documents informatifs ainsi que du maintien des contacts avec des réseaux d'organisations civiles et de la création de tels réseaux.

Les informations doivent être diffusées dans un format accessible à toutes les personnes handicapées et dans des langues comprises par les minorités du pays concerné. En Finlande, par exemple, une brochure sur la loi anti-discrimination produite par le ministère de l'Emploi et le projet SEIS⁷⁹, a été publiée en braille, en version imprimée et en ligne en finnois, en suédois, en anglais, en sami, en russe, en arabe et en espagnol. Les campagnes et sites internet des télévisions françaises sont adaptés aux personnes malvoyantes et malentendantes. Par contre, les informations diffusées en Autriche, en République tchèque, en Hongrie, en Lettonie, au Portugal, en Slovaquie et, dans une large mesure, en Pologne, ne semblent pas tenir compte des besoins des personnes handicapées. À Chypre, les informations n'ont jamais été produites dans une langue autre que le grec.

En ce qui concerne les activités de sensibilisation, la plupart des États membres font référence au mandat de leur organisme spécialisé, comme c'est le cas au Danemark, en Estonie, en Irlande, en Suède et au Royaume-Uni. Toutefois, lorsque cet organisme n'est compétent qu'en matière de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique, d'autres mesures doivent être prises pour la discrimination fondée sur la religion et les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. Une telle lacune existe en Italie, où le Bureau national contre la discrimination raciale a commencé à diffuser des informations, mais où aucune mesure spécifique n'est prévue pour les autres formes de discrimination.

⁷⁹ Brochure intitulée «STOP — Finland Forward without Discrimination», financé par le Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination.

Quelques États seulement, notamment Malte, la Pologne et le Portugal, imposent aux employeurs l'obligation légale d'informer les travailleurs sur les lois anti-discrimination. Malte étend cette exigence à «toute personne ou organisation à laquelle la présente réglementation est applicable» et l'oblige à porter les dispositions légales à l'attention des membres de l'organisation ou toute autre personne susceptible d'être affectée par les actes de l'organisation.⁸⁰ Au Portugal, la non-communication d'informations sur les droits des travailleurs en matière d'égalité de traitement constitue un «délit mineur». En Pologne, l'application de cette obligation aux employeurs sera surveillée par l'Inspection nationale du travail.

Enfin, il convient de mentionner la contribution apportée par les campagnes et le financement de l'Union européenne aux actions de sensibilisation entreprises dans bon nombre d'États membres. L'année 2007 ayant été désignée «Année européenne de l'égalité des chances pour tous», diverses activités ont été organisées au niveau national dans chaque État membre en vue de sensibiliser le grand public et les acteurs à cette question, et de promouvoir un débat sur les avantages de la diversité pour les sociétés européennes.

Dans le cadre du processus de transposition des directives, certains États membres ont consulté des organisations non gouvernementales et les partenaires sociaux. En Hongrie, l'exposé des motifs et le projet de loi ont été transmis aux organisations non gouvernementales et ont été publiés sur le site web du ministère de la Justice, accompagné d'une invitation à formuler des observations. En Irlande, le ministère de la Justice, de l'Égalité et de la Réforme législative a élaboré un document de réflexion sur les questions d'emploi qui découlent des directives et a invité les autres ministères, les partenaires sociaux, le tribunal pour l'égalité des chances et l'Autorité pour l'égalité des chances à émettre un avis. Au Royaume-Uni, une dizaine de milliers d'exemplaires d'un premier document d'information ont été envoyés à un vaste éventail d'organisations. Cette situation est sans commune mesure avec ce qui s'est produit en Espagne, où le processus de transposition a été sévèrement critiqué pour son manque de transparence, de concertation et de débat parlementaire, pour l'absence de déclarations ministérielles et pour le court-circuitage du Conseil d'État et du Conseil économique et social. Un problème différent a surgi au Danemark et en Finlande, où l'absence de débat public était imputable au fait que les parties prenantes qui auraient pu susciter une telle réflexion siégeaient dans les comités chargés de se prononcer sur la mise en œuvre des directives et estimaient qu'elles ne pouvaient évoquer ces questions tant que ce (long) processus était en cours.

Rares sont les États membres qui ont mis en place des structures permanentes spécifiquement chargées d'entamer un dialogue sur les questions liées à l'égalité avec la société civile et les partenaires sociaux. En France, au niveau local, la Commission pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté (COPEC) réunit tous les acteurs locaux qui se trouvent sous l'autorité du représentant de l'État dans la région (département) en vue de susciter une coopération et un dialogue. La loi sur le handicap de 2005 a envisagé la création d'une Commission départementale pour les droits et l'autonomie des personnes handicapées, compétente pour toutes les décisions relatives à l'orientation des personnes handicapées. Ses membres sont des représentants du service public, d'ONG, de syndicats et de partenaires sociaux et au moins 30 % d'entre eux sont des représentants de personnes handicapées. Son organisation sera établie par décret (qui n'a pas encore été adopté). La même loi impose aux partenaires sociaux de tenir des négociations annuelles sur les mesures nécessaires pour assurer l'intégration professionnelle des personnes handicapées. En Slovénie, la législation oblige le gouvernement et les ministères compétents à coopérer avec les organisations

⁸⁰ Règle 12 de la note juridique 461 de 2004.

non gouvernementales œuvrant en faveur de l'égalité de traitement, ainsi qu'avec les partenaires sociaux (article 8 de la loi portant application du principe de l'égalité de traitement).

La Finlande se distingue par de bonnes pratiques de coopération avec les organisations non gouvernementales et les partenaires sociaux, par l'intermédiaire de comités consultatifs pour les questions intéressant la jeunesse, pour les personnes handicapées, pour la réintégration et pour la communauté rom. Un nouvel organisme consultatif spécialisé dans les questions liées aux minorités a été créé et sera chargé de développer des moyens de coopération entre le gouvernement et les ONG pour les questions relatives à la supervision et à l'évaluation de l'application de l'égalité de traitement. L'organisme se compose de ministères, d'une association de municipalités, de partenaires sociaux et de 5 ONG. En Lituanie, le gouvernement maintient le dialogue avec les organisations non gouvernementales de défense des minorités nationales au travers de réunions régulières qui se tiennent au Conseil des communautés nationales, qui fait lui-même partie du Département d'État des minorités nationales et des Lituaniens vivant à l'étranger. Aux Pays-Bas, le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi a créé en 2003 le réseau (informel) «Égalité de traitement», qui comprend des représentants d'organisations non gouvernementales, des partenaires sociaux et des ministères compétents. Les membres du réseau se réunissent deux fois par an afin d'échanger des informations sur l'égalité de traitement. En outre, le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi gère un «Projet Article 13» qui organise des formations destinées aux petites et moyennes entreprises, diffuse des informations dans des revues spécialisées et réalise des enquêtes sur l'égalité de traitement dans de grandes entreprises. Un plan stratégique de citoyenneté et d'intégration conçu pour promouvoir l'intégration des immigrants a été adopté en Espagne en février 2007. L'un des points clés du Plan concerne l'égalité de traitement et la lutte contre toutes les formes de discrimination. Ce plan se réalisera au travers d'un certain nombre de programmes d'action, par la collaboration entre divers niveaux du gouvernement et les ONG.

La mise en place d'un dialogue structuré semble plus fréquente pour la discrimination fondée sur le handicap que pour les autres formes de discrimination. En Lettonie, le Conseil national des personnes handicapées réunit des représentants d'organisations non gouvernementales et de pouvoirs publics dans le but d'encourager l'intégration pleine et entière des personnes handicapées dans la vie politique, économique et sociale, conformément au principe de l'égalité de traitement. En Lituanie, le Conseil pour les personnes handicapées, composé d'ONG nationales œuvrant en faveur des personnes handicapées et des représentants des pouvoirs publics (avec l'approbation du gouvernement, sur proposition du ministre de la Sécurité sociale et de l'Emploi), coordonne la réadaptation médicale et l'intégration professionnelle et sociale des personnes handicapées. Les structures de concertation espagnoles sont la Commission consultative pour la liberté religieuse et le Conseil national des personnes handicapées, qui représentent des associations de soutien aux personnes atteintes de divers types de handicap. Ce dernier a notamment pour mission d'élaborer des rapports sur les projets de loi ayant une incidence sur l'égalité des chances, le principe de non-discrimination et l'accessibilité à tous. En France, il existe une Commission nationale consultative des personnes handicapées.

Comme pour la diffusion des informations, c'est souvent l'organisme spécialisé en matière d'égalité de traitement qui alimente le dialogue avec les partenaires sociaux et la société civile. C'est le cas du Centre pour l'égalité des chances et l'opposition au racisme en Belgique, du Chancelier des Affaires juridiques en Estonie, de l'Autorité pour l'égalité de traitement en Irlande, du Bureau national pour la lutte contre la discrimination raciale en Italie (uniquement en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'origine raciale et ethnique).

En République tchèque, au Danemark, en Lituanie, à Malte, en Pologne, au Portugal, en Slovaquie, en Suède et au Royaume-Uni, le dialogue sur les questions d'égalité de traitement s'établit souvent au sein des instances chargées de la concertation sociale. En

Slovaquie et au Royaume-Uni, la coopération des agences gouvernementales ou des départements ministériels avec les organisations non gouvernementales est jugée très satisfaisante.

B. Mise en conformité

L'article 14 de la directive relative à l'égalité raciale et l'article 16 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi obligent les États membres à veiller à ce que les dispositions légales soient conformes aux directives, en exigeant, d'une part, «que soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement» et, d'autre part, «que soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans le règlement intérieur des entreprises ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs». Il ressort du libellé de ces dispositions que les dispositions légales discriminatoires doivent être systématiquement supprimées, tandis qu'une marge de manœuvre plus importante est accordée aux États membres en ce qui concerne l'annulation des dispositions contractuelles et leur mise en conformité avec les directives.

Rares sont les pays qui ont systématiquement veillé à mettre l'ensemble de leur législation en conformité avec le principe de l'égalité de traitement. Lors du processus de transposition des directives, seuls les ministères finlandais concernés semblent avoir examiné la législation applicable dans leurs domaines de compétence respectifs. Aucune disposition législative, réglementaire ou administrative discriminatoire n'a été décelée, de sorte qu'aucune disposition légale n'a dû être supprimée. Au Royaume-Uni, les services gouvernementaux ont réexaminé la législation et ont abrogé ou modifié tout élément contraire au principe de la directive relative à l'égalité de traitement par rapport au handicap, à la religion ou aux convictions et à l'orientation sexuelle, et plus récemment à l'âge. Dans d'autres pays, des experts indépendants ont toutefois découvert des lois contraires au principe de l'égalité de traitement; c'est par exemple le cas de l'article 175 du code pénal portugais qui réprime les actes homosexuels commis avec des personnes âgées de 14 à 16 ans ainsi que tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de commettre de tels actes, alors que ces actes ne sont pas réprimés si les victimes âgées de 14 à 16 ans sont de sexes différents. L'article a été contesté et déclaré inconstitutionnel. Il doit encore être abrogé. En Belgique, le ministère fédéral du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social porte la dernière main à une révision de toutes les lois et règlements potentiellement discriminatoires en matière d'âge, afin d'identifier la législation en vigueur qui peut s'avérer problématique au regard de la directive 2000/78/CE.

Dans la plupart des pays, la suppression des dispositions légales discriminatoires interviendra donc plutôt à la suite d'une procédure judiciaire. Dans la grande majorité des États membres, le principe d'égalité consacré par la Constitution permet d'ores et déjà d'écarter les dispositions discriminatoires, la Cour constitutionnelle ayant le pouvoir de proclamer la nullité de toute disposition contraire à la Constitution. Toutefois, les procédures engagées à cette fin sont parfois longues et exigent l'épuisement préalable de toutes les autres voies de recours, de sorte que l'on peut se demander si elles suffiront à garantir l'exécution des directives. Outre les dispositions constitutionnelles, il existe souvent des dispositions législatives sur lesquelles les juridictions inférieures peuvent se baser pour déclarer la nullité des dispositions législatives contraires au principe de l'égalité de traitement. En France par exemple, la Constitution, le code civil et le code du travail garantissent tous la nullité de toute disposition ou clause contraire au «principe suprême» d'égalité. En Lituanie, le code du travail prévoit que les juridictions peuvent déclarer invalide toute réglementation contraire à la loi adoptée par les pouvoirs publics, les municipalités ou des fonctionnaires individuels.

L'article 26 de la loi grecque anti-discrimination dispose que «dès son entrée en vigueur, la présente loi abroge toute disposition législative ou réglementaire et toute disposition contraire au principe de l'égalité de traitement tel que défini pdr la présente loi, qui figure dans des contrats, des conventions collectives, des conditions générales, le règlement intérieur des entreprises, des règles régissant des associations à but lucratif ou non lucratif, des professions indépendantes et des organisations de travailleurs ou d'employeurs».

À Chypre, la loi relative à l'égalité de traitement prévoit l'abrogation de toute disposition contraire au principe même si, en vertu de la doctrine de l'abrogation implicite, ces dispositions ne prévaudraient normalement pas sur la législation ultérieure en cas de conflit. Il semble qu'une recommandation formulée par le commissaire à l'administration (médiateur et organisme spécialisé) au terme d'une enquête concluant à l'existence de législations ou de pratiques discriminatoires puisse entraîner l'abrogation des dispositions discriminatoires; néanmoins, cela ne s'est pas produit à ce jour. Au Royaume-Uni, la loi et l'ordonnance sur les relations entre races, et l'ordonnance sur l'égalité en matière d'emploi et l'égalité de traitement disposaient, avant la transposition des directives, que le principe de non-discrimination n'était pas applicable aux actes accomplis en conformité avec d'autres lois adoptées avant ou après ces dispositions. Conformément aux exigences de l'article 14 de la directive relative à l'égalité raciale et de l'article 16 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, le règlement de 2003 a supprimé l'exception figurant dans ces lois, sans toutefois abroger toute disposition législative incompatible. La loi sur l'égalité, adoptée en 2006, retient cette exception. La loi contre la discrimination des personnes handicapées a conservé une exception pour les actes spécifiquement autorisés par la loi. En Irlande, il est préoccupant de constater que la loi de 2000-2004 relative à l'égalité de traitement reste subordonnée à d'autres lois dans la mesure où son article 14 (a) (i) prévoit qu'aucune de ses dispositions n'interdira un acte accompli en vertu d'un autre texte législatif.

Dans les États membres, on trouve plus fréquemment des dispositions légales permettant d'annuler les clauses discriminatoires figurant dans les contrats ou les conventions collectives, dans le règlement intérieur des entreprises ou dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs. Tel est le cas aux Pays-Bas, où la principale loi relative à l'égalité de traitement stipule que les «accords» contraires à la législation relative à l'égalité de traitement seront déclarés nuls. De nombreux pays invoquent à cet effet les dispositions générales du droit du travail. C'est notamment le cas de la Hongrie, où les articles 8 et 13 du code du travail prévoient la nullité de tout contrat ou de toute convention collective contraire à la législation du travail. S'il est annulé ou contesté avec succès, le contrat sera nul (article 9) et si cette nullité entraîne un préjudice, celui-ci sera dédommagé (article 10). Les législations du travail lettone (article 6 de la loi sur le travail), polonaise (article 9.2 du code du travail) et estonienne (articles 16 et 125(1) de la loi sur les contrats d'emploi) contiennent des dispositions générales similaires, tout comme l'article 4(2) de la loi sur les conventions collectives qui prévoit que les modalités d'une convention collective qui sont «moins favorables aux travailleurs que celles prescrites pdr une loi ou une autre législation» sont sans valeur. Les organismes spécialisés tels que le Médiateur suédois et l'Autorité pour l'égalité irlandaise sont également compétents pour superviser la modification des règles discriminatoires des organisations et des professions et associations indépendantes.

Certains États membres ont adopté des dispositions qui prévoient expressément la nullité des clauses discriminatoires figurant dans les contrats, les conventions collectives, etc. En Espagne, l'article 17.1 de la loi portant statut des travailleurs proclame la nullité de toute disposition discriminatoire figurant dans les conventions collectives, les contrats et les décisions unilatérales prises par des employeurs pratiquant la discrimination. En Finlande, la loi anti-discrimination dispose qu'un tribunal peut, dans le cadre d'une affaire dont il est saisi, modifier ou ignorer les conditions figurant dans des contrats ou des conventions collectives qui enfreignent l'interdiction visée à l'article 6 (concernant la discrimination) ou à l'article 8 (concernant les mesures de rétorsion) de la loi (article 10). La loi sur les contrats d'emploi contient également une disposition spécifique précisant que les termes d'un contrat d'emploi qui sont manifestement discriminatoires doivent être considérés comme nuls et sans effet (article 9.2).

Il est intéressant de remarquer qu'en Irlande, la loi de 1998-2004 relative à l'égalité en matière d'emploi dispose que tous les contrats d'emploi doivent contenir une clause d'égalité ayant pour effet de transformer toute disposition contractuelle susceptible d'entraîner une discrimination prohibée (article 30). Toutes les dispositions discriminatoires des conventions collectives sont réputées nulles et il est impossible de conclure des contrats qui enfreignent la législation relative à l'égalité de traitement (article 9). S'il est un fait établi que les dispositions discriminatoires sont nulles, cette nullité ne peut toutefois être établie que dans le cadre d'une action en justice. Lorsque le tribunal pour l'égalité des chances déclare qu'une disposition est contraire à la législation, la partie correspondante du contrat ou de la convention collective ne peut être exécutée et doit être modifiée.

À Malte, la règle 12 de la note juridique 461 de 2004 prévoit que toute disposition contraire au principe de l'égalité de traitement figurant dans un contrat ou une convention collective, un règlement intérieur d'entreprise ou dans les règles d'une organisation doit être frappée de nullité dès l'entrée en vigueur de cette réglementation. Au Royaume-Uni, des dispositions similaires sont contenues dans la législation relative à chaque motif de discrimination.

En Slovaquie, la loi anti-discrimination obligeait les employeurs et les syndicats concernés à mettre les clauses de leur convention collective en conformité avec le principe de l'égalité de traitement avant le 1er janvier 2005. Les employeurs étaient soumis à cette même obligation en ce qui concerne le règlement intérieur de leur entreprise. Cela signifie que toutes les conventions collectives et règlements intérieurs contraires à la loi anti-discrimination et postérieurs à janvier 2005 n'ont pas d'application légale. En outre, les règlements entérinés par un service public (règles régissant les associations, les professions indépendantes, les organisations de travailleurs et d'employeurs et les associations sans but lucratif, etc.) ne doivent pas enfreindre le principe de l'égalité de traitement. Le service public compétent doit rejeter tout règlement contraire à ce principe qui lui est soumis pour enregistrement. En revanche, la législation suédoise ne prévoit pas expressément la modification ou l'annulation des dispositions discriminatoires figurant dans le règlement intérieur des entreprises.



chapitre 10

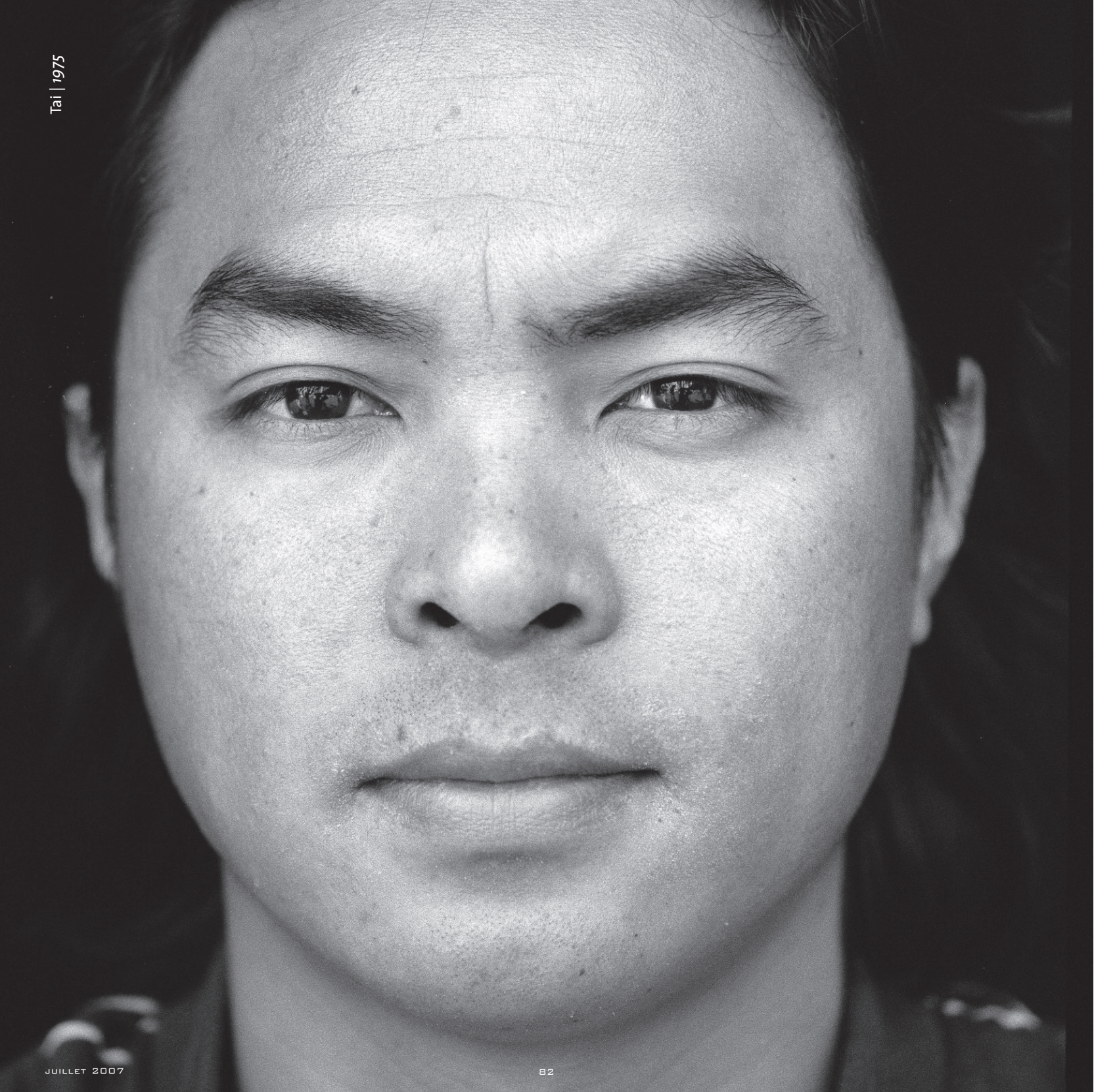
Conclusion

La transposition de la directive relative à l'égalité raciale et de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi a considérablement renforcé le dispositif assurant une protection légale contre la discrimination fondée sur l'origine raciale et ethnique, la religion et les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle, sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne. Il est encourageant de constater à quel point la protection offerte par le droit national dépasse le droit communautaire et de voir que le nivellement par le haut de la protection sur l'ensemble des motifs s'est poursuivi dans quelques pays (Royaume-Uni). Toutefois, cette troisième approche comparative générale a révélé que, même si certains progrès ont été réalisés l'an passé, et assez récemment, quelques lacunes comblées (la Belgique et Malte ont récemment promulgué une législation en ce sens), les législations des États membres présentent encore de très nombreuses lacunes qui doivent être impérativement comblées dès à présent. Enfin, des projets de loi anti-discrimination sont en cours de préparation en Estonie, en Slovaquie et en Lituanie, laissant entrevoir la perspective d'une transposition complète des directives. Cependant, certains signes de régression sont préoccupants, le plus marquant étant l'abolition en Pologne de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement spécialisé et la situation concernant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans ce pays, ainsi que les délais d'adoption d'une législation générale anti-discrimination qui couvrirait tous les domaines autres que le secteur de l'emploi en République tchèque. En dernière analyse, c'est aux juridictions qu'il appartiendra de se prononcer sur la conformité de la législation nationale avec le droit communautaire. La jurisprudence commence lentement à émerger au niveau national bien que le nombre de procédures dans certains pays reste très faible (voir ci-dessous). Si l'on constate une augmentation sensible du nombre de procédures préjudicielles fondées sur l'âge et le handicap, devant la Cour de justice des Communautés européennes, la manière dont ces règles seront appliquées au niveau national reste à connaître. Au vu de l'ambiguïté qui caractérise parfois le libellé des directives et de nombreuses dispositions de droit interne, l'exercice d'interprétation auquel se livreront les tribunaux permettra de mieux définir certaines limites importantes.

Bon nombre d'États membres sont confrontés au problème de l'application pratique des lois anti-discrimination. La plupart d'entre eux ont interdit depuis longtemps certaines formes de discrimination mais le nombre d'actions en justice introduites par les victimes désireuses de faire valoir leur droit à un traitement équitable reste assez limité. Dans les deux dernières éditions de la présente publication, l'espoir a été exprimé que les dispositions introduites dans la législation de nombreux pays, et plus particulièrement les droits procéduraux concernant les voies de recours et l'application du droit, fassent évoluer la situation. Bien qu'une large partie de cet appareil ait été mise en place par plusieurs États membres, il est encore trop tôt pour tirer des conclusions définitive. Une observation préalable peut démontrer la possibilité d'une corrélation entre un faible niveau de jurisprudence et les pays qui ont transposé les directives en «modelant» simplement le libellé des directives au regard de leur législation nationale. On relève également que certaines difficultés procédurales (brèves périodes de limitation et d'accessibilité à l'aide judiciaire), peuvent jouer un rôle dans le processus de mise en application. La crédibilité et la recevabilité des preuves telles que les preuves statistiques (soulevant la question de la collecte de données) et, dans une moindre mesure, les tests de situation, seront d'une importance cruciale. La diffusion efficace d'informations sur les lois anti-discrimination a commencé et les États membres ont enregistré des progrès à cet égard. Néanmoins, il reste beaucoup à faire pour renforcer le dialogue entre les gouvernements, la société civile et les partenaires sociaux pour l'ensemble des motifs de discrimination. L'année 2007, «Année européenne de l'égalité des chances pour tous», offre la possibilité d'insuffler un nouveau dynamisme à ce processus. En effet, une évaluation sera réalisée lors d'un sommet qui se tiendra à la fin de l'année, afin de constater si les progrès escomptés ont bien été accomplis.

chapitre 11

Tableaux



Notes explicatives concernant les tableaux

Les informations présentées dans le tableau sont uniquement basées sur les observations des résumés et rapports nationaux actualisés du Réseau des experts juridiques en matière de non-discrimination en date du 7 janvier 2007 ainsi que du rapport thématique «Catalyseurs de changement? Les organismes de promotion de l'égalité de traitement selon la directive 2000/43/CE» rédigé par le professeur Rikki Holtmaat (mars 2006). Ces informations ne constituent qu'une liste non exhaustive des éléments de principe de la législation anti-discrimination dans chaque État membre et ne comprennent pas de références aux dispositions constitutionnelles nationales. Les éléments de la législation qui figurent dans les tableaux ne sont pas nécessairement conformes aux directives 2000/43 et 2000/78.

	Dispositions constitutionnelles	Principales législations anti-discrimination	Motifs couverts
ALLEMAGNE	Articles 3 et 33, 140 et 136 de la législation fondamentale allemande	Loi sur la promotion de l'égalité des personnes handicapées Loi sur la protection contre le licenciement abusif Code social Loi constitutionnelle du travail de 1972, modifiée en 2004 Loi sur la représentation des travailleurs fédéraux de 1974 telle que modifiée en 2005 Loi fédérale sur les fonctionnaires de 1999, modifiée en 2005 Loi fédérale sur les fonctionnaires de 1999, modifiée en 2005 Loi générale sur l'égalité de traitement du 18 août 2006	Handicap Âge et handicap (sévère) Âge et handicap (sévère) Religion, origine, sexe, identité sexuelle, âge Religion, origine, sexe (orientation sexuelle dans une législation d'État) Sexe, race, religion, origine Sexe, race, religion, origine (orientation sexuelle dans une législation d'État) Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
AUTRICHE	Article 7 de la loi constitutionnelle fédérale (B-VG), Article 2 de la loi fondamentale, articles 63, 66 et 67 du traité de Saint Germain, article 1 de la loi constitutionnelle du 03-07-73 portant exécution de la CEDR; la CEDH fait partie de la constitution autrichienne	Loi fédérale sur l'égalité de traitement (Journal Juridique fédéral I n° 65/2004 Loi sur l'égalité de traitement, Journal Juridique fédéral I n° 66/2004 Loi sur la Commission pour l'égalité de traitement et le bureau pour l'égalité de traitement, Journal Juridique fédéral I n° 66/2004 Loi sur l'égalité de statut pour les personnes handicapées, Journal Juridique fédéral I n° 82/2005 (Amendement à la) loi sur l'emploi des personnes handicapées, Journal Juridique fédéral I n° 82/2005 Loi fédérale sur le handicap, BGBI I n° 82/2005 Loi sur l'égalité de traitement de Styrie, Journal juridique provincial de Styrie n° 24/2004 Ordonnance des services viennois, telle que modifiée par le Journal juridique provincial de Vienne n° 36/2004	Genre, origine ethnique, religion, convictions, âge et orientation sexuelle Genre, appartenance ethnique, religion, convictions, âge et orientation sexuelle Genre, appartenance ethnique, religion, convictions, âge et orientation sexuelle Handicap Handicap Handicap Genre, origine ethnique ou raciale, religion ou convictions, handicap, handicap d'un parent, âge, orientation sexuelle Genre, race, origine ethnique, religion, convictions, âge, orientation sexuelle

	Dispositions constitutionnelles	Principales législations anti-discrimination	Motifs couverts
AUTRICHE		<p>Loi anti-discrimination de Vienne, Journal juridique provincial de Vienne n° 35/2004</p> <p>Loi sur l'égalité de traitement de Basse-Autriche (Journal juridique provincial de Basse-Autriche n° 69/1997) telle que modifiée par le Journal juridique provincial n° 65/2004</p> <p>Loi anti-discrimination de Carinthie, Journal juridique provincial de Carinthie n° 63/2004</p> <p>Loi anti-discrimination du Vorarlberg</p> <p>Loi anti-discrimination de Haute-Autriche</p> <p>Loi anti-discrimination du Burgenland</p> <p>Loi sur l'égalité de traitement de Salzbourg n° 31/2006</p>	<p>Race, origine ethnique, religion, convictions, âge, orientation sexuelle</p> <p>Genre, appartenance ethnique, religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle</p> <p>Genre, appartenance ethnique, religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle</p> <p>Genre, appartenance ethnique, religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle</p> <p>Tous les motifs des deux directives</p> <p>Tous les motifs</p>
BELGIQUE ⁸¹	Articles 10, 11 et 191 de la Constitution	<p>Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, telle que modifiée par les lois du 12 avril 1994, du 7 mai 1999, et du 20 janvier 2003</p> <p>Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme</p> <p>Communauté/Région flamande: décret du 8 mai 2002 sur la participation proportionnelle au marché de l'emploi</p> <p>Communauté française: décret du 19 mai 2004 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement</p> <p>Région wallonne: décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle</p> <p>Communauté germanophone: décret du 1^{er} mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail</p> <p>Région de Bruxelles-Capitale: ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale</p>	<p>Race, couleur, descendance, origine nationale ou ethnique</p> <p>Tous les motifs des deux directives et les motifs supplémentaires</p> <p>Tous les motifs des deux directives</p> <p>Tous les motifs des deux directives</p> <p>Tous les motifs des deux directives</p> <p>Tous les motifs des deux directives</p> <p>Tous les motifs des deux directives</p>

⁸¹ Les trois projets de loi d'octobre 2006 ont été adoptés dans une malle législative approuvée par un vote final du Sénat le 26 avril 2007 et publiés au Journal officiel (*Moniteur belge*) du 31 mai 2007. Ces projets ont été considérés dans les tableaux sous leur forme du 8 janvier 2007 (la date du rapport national belge). Le libellé des législations n'est donné qu'à titre indicatif étant donné qu'aucune modification entre le 8 janvier et la date d'adoption des législations n'a été constatée.

		<p>Projet de loi du 26 octobre 2006 sur la modification de la Loi du 30 juillet 1981 criminalisant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (promulguée sous l'intitulé loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 et incluant, <i>inter alia</i>, les dispositions civiles)</p> <p>Projet de loi du 26 octobre 2006 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (promulgué sous l'intitulé loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination)</p> <p>Projet de loi du 26 octobre 2006 visant à modifier le code de procédure civile (promulgué sous l'intitulé loi du 10 mai 2007 modifiant le code de procédure civile)</p> <p>Loi n° 41(1)/2004 relative à la lutte contre la discrimination raciale et certaines autres formes de discrimination (Commissaire)</p> <p>Loi n° 59(1)/2004 sur l'égalité de traitement (origine ethnique ou raciale)</p> <p>Loi n° 58 (1)/2004 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail</p> <p>Loi n° 57 (1)/2004 sur les personnes handicapées (amendement)</p> <p>Loi n° 960 (2004) du code pénal, article 266 b</p> <p>Loi n° 626 (1987) sur l'interdiction de la discrimination raciale</p> <p>Loi n° 31 (2005) sur l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de travail</p> <p>Loi n° 374 (2003) sur l'interdiction de l'inégalité de traitement fondée sur la race ou l'appartenance ethnique</p>	<p>Race et origine ethnique et autres motifs</p> <p>Âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, convictions religieuses ou philosophiques, état de santé actuel ou à venir, handicap, caractéristiques physiques, opinions politiques, langue, caractéristiques génétiques et origine sociale</p> <p>Tous les motifs</p> <p>Race, communauté, langue, couleur, religion, convictions politiques ou autres, origine ethnique ou nationale, besoins spéciaux, âge et orientation sexuelle (désignant le Médiateur comme organisme de promotion de l'égalité)</p> <p>Origine ethnique et raciale (transposant la directive relative à la race)</p> <p>Origine ethnique et raciale, religions ou convictions, âge, orientation sexuelle (transposant la directive relative à l'emploi)</p> <p>Handicap</p> <p>Race, couleur, origine ethnique ou nationale, religion et orientation sexuelle</p> <p>Race, couleur, origine ethnique ou nationale, religion et orientation sexuelle</p> <p>Race, couleur, origine nationale, sociale ou ethnique, religion, convictions, âge, handicap, orientation sexuelle et opinions politiques</p> <p>Race et origine ethnique</p>
CHYPRE	Article 28 de la Constitution		
DANEMARK	Aucune		

	Dispositions constitutionnelles	Principales législations anti-discrimination	Motifs couverts
DANEMARK		<p>Loi n° 411 (2002) sur l'Institut des études internationales et des droits de l'Homme</p> <p>Loi n° 1417 du 22 décembre 2004 sur l'interdiction des discriminations directes et indirectes fondées sur l'âge et le handicap</p> <p>Loi n° 240 du 27 mars 2006 (permet aux employeurs de pratiquer une discrimination à l'égard des moins de 18 ans, si cela entre dans le cadre d'une convention collective)</p> <p>Loi du 20 décembre 2006 amendant la loi sur la discrimination sur le marché du travail</p>	<p>Race et origine ethnique</p> <p>Âge et handicap</p> <p>Âge</p> <p>Âge</p>
ESPAGNE	Articles 1.1, 9.2, 10, 13.1, 14, 16, 49 et 53 de la Constitution	<p>Loi 62/2003 du 30 décembre sur les mesures fiscales, administratives et sociales</p> <p>Décret 5/2000 du 4 août 2000 (loi sur les infractions à l'ordre social et aux sanctions relatives)</p> <p>Loi 51/2003 du 2 décembre sur l'égalité des chances, la non-discrimination et l'accès universel pour les personnes handicapées</p> <p>Décret 1865/2004 portant création du Conseil national des personnes handicapées</p> <p>Loi 14/2005 du 1^{er} juillet 2005</p>	<p>Tous les motifs compris dans les deux directives</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives</p> <p>Handicap</p> <p>Handicap</p> <p>Âge</p>
ESTONIE ⁸²	Articles 9 et 12 de la Constitution	<p>Loi sur les modifications de la loi sur le Chancelier et lois associées</p> <p>Loi de modification de la loi sur les contrats de travail et de la décision du Soviet suprême de République d'Estonie relative à la «Mise en œuvre de la loi sur les contrats de travail de la République d'Estonie» du 22 avril 2004</p> <p>Loi sur les services pour l'emploi et les allocations du 1^{er} janvier 2006</p> <p>Code pénal</p>	<p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires, modifications récentes uniquement pour ce qui concerne l'âge</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires</p> <p>Origine ethnique, race, couleur, sexe, langue, origine, religion, opinions politiques, statut social ou financier, risques génétiques</p>

⁸² En Estonie, un projet de loi est actuellement étudié par le Parlement (Projet de loi n° 67) ; en cas d'adoption, elle offrirait un système de protection pour tous les motifs couverts par les directives (y compris la couleur) avec un champ d'application matériel pratiquement identique à celui de la directive 2000/43. Ce projet de loi a été soumis au Parlement le 30 mai 2007. Ce projet, dont il est question dans cette publication, et le rapport national estonien sont cependant des précédents au projet de loi 1101 dont le champ d'application était plus large et qui interdisait la discrimination fondée sur un quelconque motif dans des domaines de la vie sociale.

FINLANDE	Article 6(1) et (2) de la Constitution	Loi sur la non-discrimination, 21/2004	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Code pénal tel que modifié par la loi 578/1995 et la loi 302/2004	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi sur les contrats de travail telle que modifiée par la loi 23/2004	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi relative aux fonctionnaires (750/1994)	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Province de Åland: loi sur la prévention de la discrimination, loi relative au Médiateur en matière de discrimination, décret provincial sur le Conseil de discrimination	Tous les motifs compris dans les deux directives
		Loi sur la séparation de l'Église et de l'État, 1905	Religion
		Loi sur la presse de 1881 (modifiée en dernier lieu en février 2005)	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi sur la lutte contre les discriminations n° 2001 - 1066	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi de modernisation sociale n° 2002-73	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de l'organisme spécialisé (HALDE)	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
FRANCE	Préambule à la Constitution, article 1 de la Constitution	Loi de programmation pour la cohésion sociale du 20 décembre 2004	Race et religion
		Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi	Âge
		Décret gouvernemental 2005-901 du 2 août 2005 sur l'accès à l'emploi dans le service public	Âge
		Loi sur le handicap n° 2005-102 du 11 février 2005	Handicap
		Loi n° 927/1979, loi contre le racisme et la discrimination fondée sur les motifs de l'origine ethnique ou raciale ou de la religion	Origine raciale ou ethnique et religion
		Loi n° 3304/27.01.2005 de mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement sans distinction d'origine ethnique ou raciale, de religion ou d'autres convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle (cadre général)	Tous les motifs compris dans les deux directives
		Loi n° 2643/1998 sur l'emploi obligatoire des personnes handicapées et des personnes appartenant à des groupes spéciaux telle que révisée par la loi n° 3144/2003 relative au dialogue social sur la promotion de l'activité professionnelle et de la protection sociale.	Handicap
		Loi CXXV de 2003 sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances, modifiée en dernier lieu en mai 2005	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Ordonnance gouvernementale 362/2004 sur l'Autorité pour l'égalité de traitement et les dispositions détaillées de ses procédures	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		GRÈCE	Articles 4.1, 5.2.a, 5.5, 9A, 16.4, 21.1, 21.1.2, 25.1, 116.2 de la Constitution 1975/1986/2001
HONGRIE	Article 70/A de la Constitution, étendu par la décision 61/1992 du Tribunal constitutionnel		

LITUANIE ⁸³	Article 29 de la Constitution	Loi sur l'égalité de traitement de janvier 2005	Tous les motifs compris dans les deux directives
		Code de l'emploi de juin 2002	Tous les motifs compris dans les deux directives
		Loi modifiant le code des infractions administratives de 2005	Tous les motifs compris dans les deux directives
		Loi relative aux minorités nationales de janvier 1991 Loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées de janvier 1991 Loi sur les associations et les communautés religieuses d'octobre 1995	Origine ethnique et nationalité Handicap Religion et convictions
LUXEMBOURG	Aucune (les articles 10 bis et 111 de la Constitution ne contiennent pas de clause explicite de non-discrimination)	Code pénal du 19 juillet 1997 Loi du 28 novembre 2006 (loi générale relative à la discrimination) Loi du 29 novembre 2006 (loi sur le secteur public)	Tous les motifs sauf l'âge Tous les motifs compris dans les deux directives
MALTE	Article 45 de la Constitution	Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2002	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
PAYS-BAS	Article 1 de la Constitution	Annnonce légale 461 de 2004 émise en vertu de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi de 2000 sur l'égalité des chances (personnes handicapées)	Handicap
		Ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes, 2007 ⁸⁴	Origine ethnique et nationalité
		Loi générale sur l'égalité de traitement de 1994, modifiée par la loi de mise en œuvre CE de 2004 et par la loi du 15 septembre modifiant la loi générale sur l'égalité de traitement	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
POLOGNE	Article 32(1) et (2) de la Constitution (catégories générales). Articles 19, 25, 27, 33, 35, 72 et 76 de la Constitution (catégories spécifiques)	Loi sur l'égalité de traitement fondée sur le motif de l'âge dans l'emploi du 1er mai 2004	Âge
		Loi sur l'égalité de traitement fondée sur le handicap et la maladie chronique du 3 avril 2003	Handicap et maladie chronique
		Amendements au code pénal	Handicap (handicap mental, psychologique ou physique d'une personne)
		Code du travail (modifié en dernier lieu le 14 novembre 2003)	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi du 20 avril 2004 sur la promotion de l'emploi et les institutions du marché de l'emploi	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Ordonnance du Conseil des ministres du 25 juin 2002 sur le plénipotentiaire gouvernemental pour l'égalité de statut entre les hommes et les femmes	Tous les motifs et le genre sauf le handicap
		Décret du Conseil des ministres du 3 novembre 2005 abolissant le plénipotentiaire gouvernemental pour l'égalité de statut entre les hommes et les femmes	Tous les motifs et le genre sauf le handicap

⁸³ Un projet de loi sur l'égalité de traitement visant à modifier l'actuelle loi relative à l'égalité de traitement et transposer totalement les directives a été approuvé par le parlement lituanien le 29 juin 2007.

⁸⁴ Cette ordonnance vise à étendre la protection contre la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique à des domaines autres que l'emploi, sous la directive 2000/43. Les tableaux suivants ne prennent pas en compte des changements plus spécifiques apportés par la nouvelle ordonnance car ses dispositions ont été adoptées trop tard pour être incluses dans le rapport national maltais de 2007.

	Dispositions constitutionnelles	Principales législations anti-discrimination	Motifs couverts
PORTUGAL	Articles 1, 13, 15, 26-1, 59, 70, 71, 72 et 74 de la Constitution	<p>Loi du 18/2004 sur la discrimination d'origine ethnique et raciale telle que modifiée par le décret de loi 86/2005</p> <p>Décret de loi 251/2002 tel que modifié par décret de loi 27/2005 (Haut Commissaire à l'immigration et aux minorités ethniques)</p> <p>Loi 99/2003 sur le code du travail</p> <p>Loi 35/2004 du 29 juillet 2004 qui réglemente la loi 99/2003 (code du travail)</p> <p>Loi 38/2004 sur les mesures en faveur de la réhabilitation et de la participation des personnes handicapées</p> <p>Décret-loi 163/2006 du 8 août 2006 approuvant le régime de l'accessibilité aux bâtiments et aux installations publiques</p> <p>Loi 46/2006 du 28 août 2006 interdisant et poursuivant la discrimination fondée sur le handicap et sur les motifs selon lesquels une personne présente des risques aggravés préexistants pour leur santé</p>	<p>Race, couleur, nationalité et origine ethnique</p> <p>Race et origine ethnique</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires</p> <p>Handicap</p>
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	Article 3.1 de la charte des libertés et des droits fondamentaux (partie de l'ordonnance constitutionnelle)	<p>Loi n° 65/1965 Coll., code du travail, article 1^{er}, par. 4 (telle que modifiée par la loi n° 46/2004 Coll.)</p> <p>Loi n° 361/2003 Coll., sur le service par les membres des services de sécurité, article 4, par. 2</p> <p>Loi n° 435/2004 Coll., sur l'emploi, article 4, par. 2</p> <p>Loi n° 221/1999 Coll., sur le service par les membres des forces armées, article 2, par. 3, telle que modifiée par la loi n° 252/2002 Coll.</p> <p>Loi n° 218/2002 Coll., sur le service officiel dans l'administration d'État et sur la rémunération des hauts fonctionnaires et autres employés</p> <p>Loi sur l'école n° 561/2004 Coll., article 2, par. 1, alinéa a)</p>	<p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires, sauf le handicap</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires, sauf le handicap</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires, sauf le handicap</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires</p>

ROYAUME-UNI	Pas de constitution écrite	<p>Grande-Bretagne: loi sur les relations raciales de 1976 modifiée en dernier lieu par le règlement sur les relations raciales en 2003</p> <p>Irlande du Nord: ordonnance (IN) portant sur les relations raciales de 1997, modifiée en dernier lieu par le règlement sur les relations raciales de 2003</p> <p>Grande-Bretagne: loi de 2005 sur la discrimination fondée sur le handicap modifiant la loi sur la discrimination fondée sur le handicap de 1995 (entrée en vigueur le 5 décembre 2005 avec l'obligation positive entrant en vigueur en décembre 2006)</p> <p>Grande-Bretagne: loi de 1995 sur la discrimination fondée sur le handicap (pensions) - Règlement de 2003</p> <p>Grande-Bretagne: loi de 2001 relative aux besoins éducatifs spéciaux et au handicap</p> <p>Irlande du Nord: loi de 1995 relative à la discrimination fondée sur le handicap (amendement), règlement (IN) de 2004</p> <p>Grande-Bretagne: règlement de 2003 relatif à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle) tel que modifié par l'ordonnance de 2005 relative à la loi sur le partenariat civil de 2004 (amendements ultérieurs à la législation subordonnée) (Pays de Galles) et par l'ordonnance 2005 relative à la loi sur le partenariat civil de 2004 (amendements ultérieurs) (Écosse)</p> <p>Irlande du Nord: règlement (IN) de 2003 relatif à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle) (IN): ordonnance de 2005 relative à la loi sur le partenariat civil de 2004 (amendements de la loi subordonnée) (n° 2)</p> <p>Grande-Bretagne: règlement sur l'égalité en matière d'emploi (religion et convictions) de 2003</p> <p>Irlande du Nord: ordonnance (IN) de 1998 sur l'emploi et le traitement équitables (IN), modifiée en dernier lieu par le règlement sur l'emploi équitable de 2003</p> <p>Grande-Bretagne: loi sur l'égalité de 2006</p> <p>GB: règlement de 2006 sur l'égalité en matière d'emploi (âge)</p> <p>IN: règlement de 2006 sur l'égalité en matière d'emploi (âge)</p>	Origines ethnique et raciale
		Origines ethnique et raciale	
		Handicap	
		Handicap	
		Handicap	
		Handicap	
		Orientation sexuelle	
		Orientation sexuelle	
		Convictions religieuses	
		Convictions religieuses et opinions politiques	
		Tous les motifs y compris le genre	
		Âge	
		Âge	

	Dispositions constitutionnelles	Principales législations anti-discrimination	Motifs couverts
SLOVAQUIE ⁸⁵	Articles 12, 20, 30, 46 de la Constitution	Loi n° 365/2004 Coll. sur l'égalité de traitement dans certains domaines et la protection contre la discrimination, modifiant et complétant certaines autres lois Loi n° 308/1993 Coll. sur la création du Centre national slovaque pour les droits de l'Homme, modifiée en dernier lieu en 2004 Coll. Code du travail n° 311/2001 Coll., modifié en dernier lieu en 2004	Tous les motifs compris dans les deux directives Tous les motifs compris dans les deux directives Tous les motifs compris dans les deux directives
SLOVÉNIE ⁸⁶	Articles 14, 15 et 63 de la Constitution	Mise en œuvre de la loi portant application du principe de l'égalité de traitement de 2004 (LAPET) Loi sur les relations professionnelles de 2003 Loi relative à la réinsertion et à l'emploi des personnes handicapées de 2004	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Handicap
SUÈDE	Chapitre 2, article 15 de la Constitution	La loi d'interdiction de la discrimination (2003:307) modifiée par la loi 2004:1089 Loi relative à l'égalité de traitement des étudiants universitaires (2001:1286) modifiée par la loi 2003:311 Loi d'interdiction de la discrimination ethnique, modifiée en dernier lieu par la loi 2003:308 Loi portant sur l'interdiction de discrimination dans la vie professionnelle des personnes handicapées (1999:132) modifiée par la loi 2003:309 Loi (2006:67) du 1er avril 2006 relative à une interdiction de discrimination et d'autres traitements dégradants des enfants et élèves Loi sur l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans la vie professionnelle (1999:133) modifiée par la loi 2003:310	Tous les motifs sauf l'âge Tous les motifs sauf l'âge Appartenance ethnique, religion et convictions Handicap Sexe, origine ethnique, religion ou autres convictions, orientation sexuelle et handicap Orientation sexuelle

⁸⁵ Au cours de 2007 débutera le travail de préparation d'un amendement important de la loi anti-discrimination. Le cabinet du vice Premier ministre en charge de la société de la connaissance, des affaires européennes, des droits de l'homme et des minorités garantira le processus et en assurera la coordination.

⁸⁶ Loi amendant la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement de 2004 (IPEFA) publiée au Journal officiel slovaque du 10 juillet 2007 et entrée en vigueur le 25 juillet 2007.

	Discrimination directe	Discrimination indirecte	Harcèlement	Consigne de discrimination
ALLEMAGNE	Concept constitutionnel d'égalité. Loi fédérale sur le service civil. Loi constitutionnelle du travail, loi fédérale de représentation des travailleurs, code social IX, législation d'État. Article 3.1 de la loi générale sur l'égalité de traitement	Article 3.2 de la loi générale sur l'égalité de traitement (race, origine ethnique, sexe, religion ou convictions, handicap, âge, identité sexuelle; convictions non mentionnées dans le code civil)	Article 3.3 de la loi générale sur l'égalité de traitement (race, origine ethnique, sexe, religion ou convictions, handicap, âge, identité sexuelle; convictions non mentionnées dans le code civil)	Articles 26 et 185 du code pénal, Article 3.5 de la loi générale sur l'égalité de traitement (race, origine ethnique, sexe, religion ou convictions, handicap, âge, identité sexuelle; convictions non mentionnées dans le code civil)
AUTRICHE	Toutes les lois fédérales et provinciales	Loi sur l'égalité de traitement et formulation similaire dans la plupart des lois provinciales	Loi sur l'égalité de traitement, code pénal, toutes les lois provinciales	Lois fédérales et provinciales sauf la loi sur l'égalité de traitement de Basse-Autriche
BELGIQUE	Loi du 30 juillet 1981, loi fédérale du 25 février 2003, modifiée par le projet de loi du 26 octobre 2006 sur la modification de la loi du 30 juillet 1981 (promulguée sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981) et projet de loi du 26 octobre 2006 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (promulgué sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination), décret flamand, décrets adoptés par la Communauté germanophone, la Communauté française et la Région wallonne	Loi du 30 juillet 1981, loi fédérale du 25 février 2003, modifiée par le projet de loi du 26 octobre 2006 sur la modification de la loi du 30 juillet 1981 (promulguée sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981) et projet de loi du 26 octobre 2006 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (promulgué sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination), décret flamand, décrets adoptés par la Communauté germanophone, la Communauté française et la Région wallonne	Loi du 30 juillet 1981, loi fédérale du 25 février 2003, modifiée par le projet de loi du 26 octobre 2006 sur la disposition de la modification de la loi du 30 juillet 1981 (promulguée sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981) et projet de loi du 26 octobre 2006 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (promulgué sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination), décret flamand, décrets adoptés par la Communauté germanophone, la Communauté française et la Région wallonne	Loi du 30 juillet 1981, loi fédérale du 25 février 2003, modifiée par le projet de loi du 26 octobre 2006 sur la disposition de la modification de la loi du 30 juillet 1981 (promulguée sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981) et projet de loi du 26 octobre 2006 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (promulgué sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination), décret flamand, décrets adoptés par la Communauté germanophone, la Communauté française et la Région wallonne
CHYPRE	Définie dans les articles 2 des lois N. 59(II)/2004 et N. 58(II)/2004, l'article 2 de la loi (modification) concernant la loi 57(II)/2004 sur les personnes handicapées	Définie dans la loi 57(II) 2004 (handicap), N.58(II)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi) et N.59(II)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité raciale)	Loi 57(II) 2004 (handicap), N.58(II)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi) N.59(II)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité raciale)	Article 6(1)(d) de la loi 58(II)2004 (transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi) et en vertu de l'article 5(2)(d) de la loi 59(II)2004 (transposant la directive relative à l'égalité raciale); l'article 3(a) de la loi 57(II)/2004 pour le motif du handicap

	Discrimination directe	Discrimination indirecte	Harcèlement	Consigne de discrimination
DANEMARK	Loi n° 31 2005. Conformément à l'article 1(2) de cette loi pour le marché du travail, pour les aspects non liés à l'emploi: loi sur l'égalité ethnique (2003) article 3(2), les deux mentionnent l'«inégalité de traitement directe»	Loi sur l'égalité ethnique, article 3 (3), loi sur la discrimination sur le marché de l'emploi article 1 (3) ; les deux mentionnent l'inégalité de traitement directe	Loi sur la discrimination sur le marché du travail (telle que modifiée) article 1, alinéa 4, loi n° 374 sur l'égalité ethnique	En ce qui concerne la fourniture des biens et des services: articles 21 et 23 du code pénal, incitation au discours racial ou discriminatoire: article 266b du code pénal, loi sur l'égalité ethnique, loi n° 31 (2005) loi sur l'interdiction de la discrimination en ce qui concerne l'emploi et le travail
ESPAGNE	Loi 62/2003, Loi organique 4/2000 (pour les étrangers), Loi 13/1982 sur l'intégration sociale des personnes handicapées	Loi 62/2003, Loi 51/2003 (handicap), loi 13/1982, sur l'intégration sociale des personnes handicapées, loi organique 4/2000 (pour les étrangers)	Loi 62/2003, loi 51/2003 (handicap)	Article 314 du code pénal, article 23.2.b de la loi organique 4/2000 (pour les étrangers), article 28.2 de la loi 62/2003
ESTONIE	Loi sur les contrats de travail (inégalité de traitement directe), (NB: projet de loi sur l'égalité de traitement soumis au gouvernement le 25 janvier 2007)	Loi sur les contrats de travail (inégalité de traitement directe), (NB: projet de loi sur l'égalité de traitement)	Loi sur les contrats de travail, loi sur l'autonomie culturelle des minorités nationales, code pénal, (projet de loi sur l'égalité de traitement)	Article 12 de la Constitution, loi sur les contrats de travail, code pénal, (article 3(5) du projet de loi sur l'égalité de traitement)
FINLANDE	Loi de non-discrimination, loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des îles Åland	Loi de non-discrimination, loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des îles Åland	Loi de non-discrimination, loi sur la santé et la sécurité professionnelles, code pénal, loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des îles Åland	Loi de non-discrimination, code pénal, loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des îles Åland
FRANCE	Article 225.1 et 2 du code pénal et loi de 1881 (liberté de la presse)	L. 122-45 du code du travail (tel que modifié en 2001) et article 19 de la loi HALDE. Aucune définition. Pas de jurisprudence. Pas applicable en droit pénal	Harcèlement moral et sexuel (article 222-33 du code pénal, articles 122-46 et 122-49 du code du travail)	Généralement pas couvert. Toutefois, notion de complicité afférente dans les articles 121-6 et 121-7 du code pénal, les articles 23 et 24 de la loi sur la liberté de la presse de 1881 article R625-7 du code pénal et principes généraux de responsabilité en droit civil (y compris la législation du travail)
GRÈCE	Articles 3 (1) (a) et 7 (1) (a) sur la mise en application de la loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005	Articles 3 (b) et 7 (1) (b) sur la mise en application de la loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005	Article 2 sur la mise en application de la loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005	Article 2 sur la mise en application de la loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005
HONGRIE	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement, Article 10 par. (21) du code anti-discrimination hongrois	Loi sur l'égalité de traitement (concernant le code du travail et le code de responsabilité civile)

ITALIE	Article 2 du décret 215/2003 et Article 2 du décret 216/2003	Article 2 du décret 215/2003 et Article 2 du décret 216/2003	Décret 215/2003 et décret 216/2003	Article 2(4) du décret 215/2003 et décret 216/2003
IRLANDE	Article 6 de la loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004, loi sur l'égalité de statut de 2000-2004	Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004, loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 telle que modifiée par la loi sur l'égalité de 2004	Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004, loi sur l'égalité de statut de 2000-2004, interdiction de l'incitation à l'acte de haine	Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004, loi sur l'égalité de statut de 2000-2004
LETTONIE	Législation du travail, loi sur la sécurité sociale, de façon limitée dans le code pénal	Législation du travail, loi sur la sécurité sociale	Articles 29 (4) et (7) de la législation du travail, article 2.1 (2) de la loi sur la sécurité sociale, code pénal	Article 29(4) de la législation du travail, loi sur la sécurité sociale, code pénal
LITUANIE	Loi sur l'égalité de traitement 2005	Loi sur l'égalité de traitement 2005	Loi sur l'égalité de traitement 2005	Loi sur l'égalité de traitement 2005
LUXEMBOURG	Article 1 de la loi générale anti-discrimination du 28 novembre 2006; article 1-3 (introduisant l'article «1 bis» du statut général des fonctionnaires civils) de la loi sur le secteur public du 29 novembre 2006	Article 1b de la loi générale en matière de discrimination du 28 novembre 2006 (relations privées) et article 3b de la loi du 28 novembre 2006 (services publics); MAIS ne s'applique que dans les affaires civiles	Article 18 de la loi générale en matière de discrimination du 28/11/2006 et article 5 de la loi sur le secteur public du 29/11/2006	Loi sur les relations privées et loi sur le service public; (l'article 457-1 du code pénal interdit l'incitation)
MALTE	Avis juridique 461 de 2004 publié en vertu de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2002, loi sur l'égalité des chances (personnes handicapées) de 2000	Avis juridique 461 de 2004 publié en vertu de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2002, loi sur l'égalité des chances (personnes handicapées) de 2000	Avis juridique 461 de 2004 publié en vertu de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2002, Règlement de 2006 de la Commission des services publics (procédure disciplinaire) (amendement), code de gestion du service public	Avis juridique 461 de 2004 publié en vertu de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2002, Point 3(4) de l'avis juridique 461 de 2004, code civil, code pénal
PAYS-BAS	Article 1 de la loi générale sur l'égalité de traitement, article 1.1 de la loi relative à la discrimination fondée sur l'âge, article 1 de la loi relative à la discrimination fondée sur le handicap ⁸⁷	Article 1 de la loi générale sur l'égalité de traitement, article 1.1 de la loi relative à la discrimination fondée sur l'âge, article 1 de la loi relative à la discrimination fondée sur le handicap (toutes les lois utilisent le terme «distinction» et non «discrimination»)	Article 1 de la loi générale sur l'égalité de traitement, article 1.a de la loi relative à la discrimination fondée sur le handicap et article 2 de la loi relative à la discrimination fondée sur l'âge	Loi générale sur l'égalité de traitement, loi relative à la discrimination fondée sur le handicap et loi relative à la discrimination fondée sur l'âge
POLOGNE	Code du travail	Code du travail	Article 18 ^{3a} , par. 5 point 2 et article 18, par. 6, code du travail, loi relative à la promotion de l'emploi et aux institutions du marché de l'emploi	Code du travail, code civil, code pénal, loi en matière d'emploi

⁸⁷ Toutes les lois utilisent le terme «distinction» et non «discrimination» mais un projet de loi est en préparation afin de modifier la terminologie et d'intégrer toutes les lois relatives à l'égalité de traitement.

	Discrimination directe	Discrimination indirecte	Harcèlement	Consigne de discrimination
PORTUGAL	Article 3(3)(a) de la loi 18/2004 (race et origine ethnique), article 32(2)(a) de la loi 35/2004 (emploi), article 4 de la loi 46/2006 du 28 août 2006 (handicap), article 23-2 du code du travail	Article 3(3)(b) et (c) de la loi 18/2004, article 32(2)(b) de la loi 35/2004, code du travail	Article 3(4) de la loi 18/2004, loi 35/2004, code civil, code pénal, code du travail	Article 3(5) de la loi 18/2004, article 32(3) de la loi 35/2004, article 5 de la loi 46/2006
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	Loi n° 65/1965 Coll., code du travail, loi n° 435/2004 Coll., sur l'emploi	Loi n° 65/1965 Coll., code du travail, loi n° 435/2004 Coll., sur l'emploi	Loi n° 65/1965 Coll., code du travail, loi n° 435/2004 Coll., sur l'emploi, aucune définition dans le code du travail 2007 (loi n° 262/2006 Coll.)	Article 16, par. 4.2, code du travail 2007 (en référence à une législation particulière. C'est pourquoi l'interdiction n'a pas d'application explicite dans les relations professionnelles). Loi sur les fonctions des membres des forces armées et loi sur les fonctions des membres des services de sécurité
ROYAUME-UNI	GB: loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, loi sur les relations entre races, règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), d'emploi (orientation sexuelle), règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi de 2003 (religion ou convictions), loi sur l'égalité de 2006 Irl. du Nord: ordonnance sur les relations entre races, ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables, Règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle) de 2006	GB: loi sur les relations entre races, règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi (religion ou convictions), loi sur l'égalité de 2006 Irl. du Nord: ordonnance sur les relations entre races, ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables, Règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), Reg. 3 du règlement relatif à l'âge de 2006, loi sur l'égalité (orientation sexuelle) - Règlement (Irlande du Nord) de 2006	GB: loi sur les relations entre races, règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi (religion ou convictions), loi sur l'égalité de 2006 Irl. du Nord: ordonnance sur les relations entre races, ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables, Règlement relatif à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle) (le règlement britannique équivalent attendu en avril 2007 devrait également prévoir une telle interdiction)	GB: loi sur les relations entre races, loi relative à la discrimination fondée sur le handicap; Irl. du Nord: ordonnance sur les relations entre races, ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables. La règle 5 du règlement relatif à l'âge de 2006 interdit également les consignes de discrimination tant en Grande-Bretagne qu'en Irlande du Nord.
SLOVAQUIE	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement, code pénal, loi sur les infractions mineures, code civil	Loi sur l'égalité de traitement, code pénal
SLOVÉNIE	Mise en application de la loi sur le principe de l'égalité de traitement de 2004, loi sur les relations dans l'emploi	Mise en application de la loi sur le principe de l'égalité de traitement de 2004, loi sur les relations dans l'emploi	Mise en application de la loi sur le principe de l'égalité de traitement de 2004, loi sur les relations dans l'emploi, code civil	Mise en application de la loi sur le principe de l'égalité de traitement de 2004

SUÈDE	Loi sur l'interdiction de la discrimination ethnique, loi sur l'interdiction de la discrimination dans la vie professionnelle des personnes handicapées, loi de 2001 relative aux étudiants universitaires et loi de 2003 sur l'interdiction de la discrimination, loi sur l'orientation sexuelle, loi de 2006 sur la discrimination des étudiants	Loi sur l'interdiction de la discrimination ethnique, loi sur l'interdiction de la discrimination dans la vie professionnelle des personnes handicapées, loi de 2001 relative aux étudiants universitaires et loi de 2003 sur l'interdiction de la discrimination, loi sur l'orientation sexuelle, loi de 2006 sur la discrimination des étudiants	Loi sur l'interdiction de la discrimination ethnique, loi sur l'interdiction de la discrimination dans la vie professionnelle des personnes handicapées, loi de 2001 relative aux étudiants universitaires et loi de 2003 sur l'interdiction de la discrimination, loi sur l'orientation sexuelle, loi de 2006 sur la discrimination des étudiants	Article 3, par. 5, de la loi sur l'interdiction de la discrimination
--------------	--	--	--	--

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Éducation	Biens et services (y compris le logement)
ALLEMAGNE	Article 2 de la loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement	Article 19 (3) et (5) de la loi générale sur l'égalité de traitement (avec des exceptions sous forme de règlement spécifique dans la sphère privée)
AUTRICHE	Loi sur l'égalité de traitement, loi sur la Commission pour l'égalité de traitement et le Bureau pour l'égalité de traitement, loi fédérale sur l'égalité de traitement, loi sur l'emploi des personnes handicapées, loi sur l'égalité pour les personnes âgées, loi fédérale sur le handicap, lois provinciales sur l'égalité de traitement et/ou lois provinciales anti-discrimination	Loi sur l'égalité de traitement (uniquement pour le motif de l'appartenance ethnique), loi anti-discrimination du Burgenland (tous les motifs), loi sur l'égalité de traitement de Carinthie (tous les motifs), loi anti-discrimination de Vienne (hormis le handicap et le genre); les lois de Styrie et de Basse-Autriche ne sont pas complètement conformes	La loi sur l'égalité de traitement, la loi anti-discrimination du Burgenland, la loi sur l'égalité de traitement de Carinthie, la loi anti-discrimination de Vienne traitent tous les motifs et concernent «les affaires sociales»	Loi sur l'égalité de traitement, lois de Vienne, de Carinthie et du Burgenland	Loi sur l'égalité de traitement (appartenance ethnique), loi sur l'égalité en matière de handicap, lois de Vienne, de Carinthie et du Burgenland Logement: loi sur l'égalité de traitement, loi sur l'égalité en matière de handicap, loi anti-discrimination de Vienne (tous les motifs sauf le genre) et loi anti-discrimination de Carinthie (tous les motifs)
BELGIQUE	Loi du 30 juillet 1981, loi fédérale du 25 février 2003 telle que modifiée par le projet de loi du 26 octobre 2006 sur la modification de la loi du 30 juillet 1981 (promulguée sous l'intitulé (Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 et projet de loi du 26 octobre 2006 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination (promulgué sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination), décret flamand, communiqué germanophone, la Communauté française et la Région wallonne partiellement appliqués dans la région de Bruxelles-Capitale, Ordonnance du 26 juin 2003	La sécurité sociale relève de la compétence fédérale: loi du 8 août 1980, soins de santé et assistance sociale sont des compétences appartenant aux Communautés. Projet de loi du 26 octobre 2006 sur la modification de la loi du 30 juillet 1981 (promulguée sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 et projet de loi du 26 octobre 2006 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination (promulgué sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination)	Loi fédérale du 25 février 2003, loi du 30 juillet 1981 telle que modifiée par le projet de loi du 26 octobre 2006 sur la disposition de la modification de la loi du 30 juillet 1981 (promulguée sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 et Bill du 26 octobre 2006 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination (promulguée sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination) (NB: clause de sauvegarde)	Loi sur l'égalité de traitement, lois de Vienne, de Carinthie et du Burgenland	Loi du 30 juillet 1981, loi fédérale du 25 février 2003 telle que modifiée par le projet de loi du 26 octobre 2006 sur la modification de la loi du 30 juillet 1981 (promulgué sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 et projet de loi du 26 octobre 2006 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination (promulgué sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination) Logement: avis émis par le Conseil d'État le 11 juillet 2006 indiquant qu'il s'agit d'une compétence régionale. Il n'existe aucune disposition.

CHYPRE	Loi 57(I)/2004 (handicap), loi 58(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité dans l'emploi), loi sur le licenciement abusif (loi N.24/1967), qui s'applique aux secteurs public et privé	Loi 57(I)/2004 (handicap), loi N.58(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité dans l'emploi) et loi N.59(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité raciale), loi relative à l'assistance publique N.8/1991	Article 4 (c) de la loi 59(I)/2004 sur l'égalité de traitement des personnes indépendamment de leur origine ethnique ou raciale, article 6 de la loi concernant les personnes handicapées (loi 127(I)/ 2000)	Accords internationaux, articles 4 (d) et 13 de la loi 59(I)/2004 sur l'égalité de traitement des personnes indépendamment de leur origine ethnique ou raciale	Article 4(e) de la loi 59(I)/2004 sur l'égalité de traitement des personnes indépendamment de leur origine ethnique ou raciale; article 2A(4) de la loi n° 11 de 1992 modifiant la loi de ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination de 1967, loi 127(I)/2000 telle que modifiée par la loi 57(I)/2004. Logement: article 4(1) (e) de la loi 59(I)/2004 sur l'égalité de traitement des personnes, indépendamment de leur origine ethnique ou raciale
DANEMARK	Articles 2 (1) et 3 (3) sur le travail indépendant de la loi relative à la discrimination sur le marché du travail	Article 1(1) de la loi pénale anti-discrimination de 1971, loi relative à l'égalité ethnique de 2003	Article 1(1) de la loi pénale anti-discrimination de 1971, loi relative à l'égalité ethnique de 2003	Article 14(1) de la loi pénale anti-discrimination de 1971, loi relative à l'égalité ethnique de 2003	Article 1(1) de la loi pénale anti-discrimination de 1971, loi de 2003 relative à l'égalité ethnique, loi de 2003 sur l'interdiction de traitement différencié fondé sur des motifs de race, loi relative à l'égalité ethnique de 2003
ESPAGNE	Articles 29.1 et 34 de la loi 62/2003, article 314 du code pénal, article 4 de la loi 56/2003 (emploi) relative au statut des travailleurs, article 8.12 de la loi sur les violations et les sanctions de la législation du travail (modifiée par la loi 62/2003), article 37 de la loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées (LISMI) (modifiée par la loi 62/2003), article 2 de la loi organique 5/2002 relative aux qualifications et à la formation professionnelle.	Article 29.1 de la loi 62/2003	Article 29.1 de la loi 62/2003	Article 29.1 de la loi 62/2003; loi organique sur l'éducation (2/2006) du 3 mai 2006; loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées	Article 29.1 de la loi 62/2003, décret royal 801/2005 adoptant le plan national 2005-2008 pour la promotion de l'accès des personnes au logement

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Éducation	Biens et services (y compris le logement)
ESTONIE	Article 5 de la loi relative aux contrats de travail, pas de disposition anti-discrimination spécifique concernant l'accès à l'emploi dans le secteur public ou l'accès aux activités professionnelles; loi relative aux salaires; l'accès à la profession, le statut d'indépendant, l'adhésion à des unions professionnelles sont explicitement mentionnés dans le texte [article 2 (1)] du projet de loi	Pas de disposition anti-discrimination spécifique en ce qui concerne la protection sociale, y compris l'assistance sociale et les soins de santé (dispositions constitutionnelles uniquement); la protection sociale et la protection de la santé et l'assistance sociale sont explicitement mentionnées [article 2 (1)] dans le projet de loi	Pas de disposition anti-discrimination spécifique en ce qui concerne les avantages sociaux (seulement des dispositions constitutionnelles). Le projet de loi sur l'égalité de traitement est applicable à tous les domaines de la «vie sociale» [article 2 (1)].	Pas de disposition anti-discrimination spécifique en ce qui concerne l'éducation (seulement des dispositions constitutionnelles); projet de loi sur l'égalité de traitement	Pas de disposition anti-discrimination spécifique en ce qui concerne l'accès aux biens et services et leur fourniture (seulement des dispositions constitutionnelles), loi sur le commerce et loi sur les transports publics utilisées dans la pratique par les juristes. Logement: pas de disposition anti-discrimination spécifique en ce qui concerne le logement (seulement des dispositions constitutionnelles). Projet de loi sur l'égalité de traitement
FINLANDE	Loi relative à la non-discrimination, loi relative aux fonctionnaires de l'État, loi relative aux marins, loi sur les titulaires d'un emploi municipal; la loi de non-discrimination est également applicable à l'égard des personnes employées dans le secteur privé et des fonctionnaires de l'État travaillant dans les îles d'Åland. La loi provinciale est applicable aux travailleurs tels que les fonctionnaires des îles Åland ou de l'une de leurs municipalités ainsi que les travailleurs indépendants	Constitution, code pénal et loi de non-discrimination, loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des îles Åland	Loi relative à la non-discrimination, loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des îles Åland	Loi de non-discrimination, loi des îles Åland: loi provinciale sur la prévention de la discrimination, lois provinciales sur l'Institut musical des îles Åland, loi provinciale relative à l'enseignement secondaire, loi provinciale relative à l'école secondaire Folk des îles Åland, loi provinciale relative à l'université des îles Åland	Loi de non-discrimination, loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des îles Åland. Logement: loi de non-discrimination, loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des îles Åland

FRANCE	Articles L122-45, L120-2, L422-1-1 et L513-3-1 du code du travail. Article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 telle que modifiée par la loi du 16 novembre 2001 et article 432-7 du code pénal. Article 19 de la loi HALDE. Articles 225-1 et 225-2 du code pénal. Article 19 de la loi relative aux personnes handicapées, décret n° 2005-1617. Ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005	Constitution, article 19 de la loi HALDE	Constitution, article 19 de la loi HALDE	Constitution, article 19 de la loi HALDE	Constitution, circulaires du ministère de l'Éducation, instructions administratives, loi 2001-1066 sur la lutte contre la discrimination, loi n° 2000-614 du 5 juillet 2000 relative à l'accueil et à l'habitat des gens du voyage, loi sur l'application du principe de laïcité dans les écoles publiques du 15 mars 2004, articles 11 et 19 à 22 de la loi relative aux personnes handicapées	Constitution, articles 225-2 et 432-7 de la législation pénale, loi 2002-73 sur la modernisation sociale (logement), loi HALDE Logement: loi du 17 janvier 2002 modifiant l'article 1 paragraphes 2 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs, droit pénal
GRÈCE	Loi 3304/2005 relative au principe de l'égalité de traitement (contrat de travail, travail indépendant, service militaire et charge statutaire ne sont pas couverts par la loi)	Loi n° 2646/1998 sur le développement du système national d'assistance sociale. loi relative au principe de l'égalité de traitement n° 3304/2005	La loi n° 3304/2005 comprend le domaine de l'éducation mais uniquement en ce qui concerne la race et l'origine ethnique	Loi relative aux étrangers 2910/2001, loi relative au principe de l'égalité de traitement n° 3304/2005, loi 2817/2000 pour l'éducation des personnes handicapées	Loi relative au principe de l'égalité de traitement n° 3304/2005. Logement: loi relative au principe de l'égalité de traitement n° 3304/2005	
HONGRIE	Loi relative à l'égalité de traitement. Loi sur l'enseignement public (concernant la formation professionnelle), loi relative à la promotion de l'emploi	Loi relative aux soins de santé, loi relative à l'égalité de traitement	Pas spécifiquement traités dans la législation	Loi sur l'enseignement public, loi relative à l'égalité de traitement (chapitre «Éducation et formation»)	Loi relative à l'égalité de traitement, loi sur la protection des consommateurs. Logement: loi relative à l'égalité de traitement	
ITALIE	Décret 215/2003 et décret 216/2003. loi relative aux travailleurs de 1970	Décret 215/2003. Loi de 1998 relative à l'immigration	Décret 215/2003. Loi de 1998 relative à l'immigration, loi 2006/67 contre la discrimination des personnes handicapées	Décret 215/2003. Loi de 1998 relative à l'immigration	Décret 215/2003. Loi de 1998 relative à l'immigration, loi 2006/67 contre la discrimination des personnes handicapées (les deux décrets couvrent le logement); l'absence d'un droit absolu au logement complique le recours en justice	
IRLANDE	Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004, loi sur les pensions de 1990-2004, loi sur les licenciements abusifs de 1977-1993, loi sur l'égalité des statuts 2000-2004, Article 22 de la loi sur la sécurité sociale de 2004	Aucune interdiction explicite dans la législation de la législation constituera le facteur déterminant)	Aucune interdiction explicite dans la législation (l'interprétation de la législation constituera le facteur déterminant)	Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004, loi relative à l'éducation de 1998, Lignes directrices ministérielles sur l'éducation des gens du voyage dans les écoles primaires, loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004, loi relative à l'éducation des personnes présentant des besoins pédagogiques spéciaux de 2004	Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004, loi relative aux boissons alcoolisées. Logement: loi de 1998 sur le logement (accueil des gens du voyage), loi de 2002 sur le logement (dispositions diverses)	

Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Éducation	Biens et services (y compris le logement)
LETTONIE	Législation du travail, Loi relative au service civil d'État, droit pénal	Loi sur la sécurité sociale, Code des soins médicaux (pas de garantie explicite d'égalité)	Loi sur les services sociaux et la sécurité sociale (aucune garantie explicite d'égalité), larges garanties dans la législation du travail, amendements au code civil en cours	Loi relative à l'éducation (sauf les motifs de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle)	Aucune disposition spécifique, droit pénal (dans une mesure extrêmement limitée), projet d'amendement de la loi sur la protection du consommateur et du droit civil. Logement: aucune disposition spécifique, loi relative à la sécurité sociale (en matière de logement social), projet d'amendement du droit civil
LITUANIE	Loi relative à l'égalité de traitement (ne concerne pas les travailleurs indépendants)	Article 29 de la constitution, loi sur l'assurance en matière de sécurité sociale, aucune interdiction directe dans la loi sur l'égalité de traitement	Article 29 de la constitution, pas de réglementation détaillée dans la loi relative à l'égalité de traitement	Article 29 de la constitution, loi relative à l'égalité de traitement	Article 29 de la Constitution, loi relative à l'égalité de traitement. Logement: aucune disposition anti-discrimination spécifique (réglementation au niveau municipal)
LUXEMBOURG	Partiellement article 456 du code pénal, loi générale anti-discrimination; loi de lutte contre les discriminations dans le service public	Article 3 de la loi générale anti-discrimination du 28 novembre 2006	Article 2.1 de la loi générale anti-discrimination (mais sans définition du concept); article 455 du code pénal (dans une mesure limitée)	Article 2.1 de la loi générale anti-discrimination	Partiellement article 455 du code pénal, article 2.1 de la loi générale anti-discrimination
MALTE	Loi de 2002 sur les relations de travail et les relations patronat-travailleurs, code de gestion des services publics, point 2(4) de l'avis juridique de 2004 intitulé «Règlement sur l'égalité de traitement dans l'emploi» de 2004, loi relative aux services de formation et à l'emploi, règlement de 2002 sur les contrats de service à durée déterminée, loi de 2000 sur l'égalité des chances (personnes handicapées)	Aucune interdiction spécifique en matière de discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale dans ce domaine	La législation maltaise ne traite pas explicitement la catégorie des «avantages sociaux»	Aucune disposition spécifique	La loi maltaise ne fait pas de distinction entre les biens et services disponibles au public et ceux disponibles au niveau privé et il n'existe aucune interdiction spécifique de discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale dans ce domaine. Logement: aucune législation spécifique
PAYS-BAS	Loi générale sur l'égalité de traitement dans les secteurs privé et public, loi relative à la discrimination fondée sur l'âge, loi relative à la discrimination fondée sur le handicap	Article 7a de la loi générale sur l'égalité de traitement	Article 7a de la loi générale sur l'égalité de traitement	Article 7a de la loi générale sur l'égalité de traitement	Article 7(1) de la loi générale sur l'égalité de traitement. Logement: article 7(1) alinéa c de la loi générale sur l'égalité de traitement

POLOGNE	Code du travail, loi relative à la liberté d'activité économique, loi relative à l'emploi, loi relative aux syndicats, loi relative aux organisations patronales, loi sur le système de sécurité sociale du 13 octobre 1998	Loi relative au traitement médical financé par des ressources publiques	Combinaison complexe des dispositions, pas de disposition relative à l'âge	Loi sur l'éducation, loi de 2005 sur les minorités ethniques et nationales, loi relative au système éducatif	Aucune législation spécifique (le code des infractions mineures pourrait être utilisé)
PORTUGAL	Article 2(1) de la loi anti-discrimination 18/2004, articles 1(2), 30, 33 et 40 de la loi 35/2004, articles 73 à 78 du code du travail, loi 99/2003, loi 38/2004, loi fondamentale sur le système d'enseignement, articles 4(b) et 5 de la loi 46/2006 interdisant la discrimination fondée sur le handicap et sur les risques aggravés pour la santé et garantissant des sanctions à l'égard de celle-ci	Article 59 de la Constitution, Article 2(1) de la loi 18/2004, article 8 de la loi 32/2002 du 20 décembre 2002 (loi fondamentale sur le système de sécurité sociale)	Article 59 de la Constitution, Article 2(1) de la loi 18/2004, article 8 de la loi 32/2002 du 20 décembre 2002 (loi fondamentale sur le système de sécurité sociale)	Article 74 de la Constitution, article 33(1) (b) de la loi 35/2004, article 26(1) de la loi 38/2004, article 2 de la loi 115/97 (loi fondamentale sur le système d'enseignement), article 73 du code du travail	Article 3 de la loi 18/2004, décret de loi 163/2006 du 8 août 2006 (accessibilité aux immeubles), loi 46/2006 du 28 août 2006 (handicap). Logement: loi 134/99, article 3(2)(c) de la loi 18/2004
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	Code du travail 2007 (mais très lacunaire), loi relative à l'emploi, loi relative aux travailleurs indépendants, loi sur les rémunérations (loi n° 1/1992 Coll., loi sur les salaires (loi n° 143/1992 Coll.	Aucune disposition anti-discrimination spécifique	Aucune disposition anti-discrimination spécifique, seulement des clauses générales de non-discrimination dans le code civil	Aucune disposition anti-discrimination spécifique, seulement des clauses générales de non-discrimination dans le code civil; loi n° 561/2004 sur l'enseignement préscolaire, primaire, secondaire et secondaire technique et autre («adaptations pédagogiques spéciales»)	Loi sur la protection des consommateurs. Logement: aucune disposition spécifique
ROYAUME-UNI	GB: loi sur les relations entre races, règlement relatif à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle), règlement relatif à l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions), loi relative à la discrimination liée au handicap, règlement de 2006 relatif à l'égalité liée à l'âge (âge) l'ri. du Nord: ordonnance sur les relations entre races, règlement sur l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle), ordonnance sur l'emploi et le traitement équitables, loi sur la discrimination fondée sur le handicap	GB: loi sur les relations entre races, loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, loi sur l'égalité l'ri. du Nord: ordonnance sur les relations entre races, ordonnance sur l'emploi et le traitement équitables, loi sur la discrimination fondée sur le handicap	GB: loi sur les relations entre races, loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, loi sur l'égalité; l'ri. du Nord: ordonnance sur les relations entre races	GB: loi sur les relations entre races, loi sur l'égalité, règlement relatif à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle), règlement relatif à l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions), loi de 2001 relative aux besoins éducatifs spéciaux et au handicap; l'ri. du Nord: ordonnance sur l'emploi et le traitement équitables, ordonnance sur les relations éducatifs spéciaux et le handicap (IN)	GB: loi sur les relations entre races, loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, loi sur l'égalité; l'ri. du Nord: ordonnance sur les relations entre races, ordonnance de 2006 relative à la discrimination fondée sur le handicap

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Éducation	Biens et services (y compris le logement)
SLOVAQUIE	Code du travail, loi relative au service civil, loi relative aux petites entreprises, loi relative à l'égalité de traitement, loi relative au service d'emploi, loi relative à l'enseignement avancé	Loi relative à l'égalité de traitement, loi relative à l'assurance sociale, loi relative aux soins de santé	Loi relative à l'assurance sociale, loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative aux établissements scolaires, loi relative à l'égalité de traitement, loi relative à l'enseignement supérieur, loi relative au système des écoles primaires et secondaires	Loi relative à l'égalité de traitement, loi relative à la protection des consommateurs. Logement: loi relative à l'égalité de traitement (de manière limitée)
SLOVÉNIE	Loi sur les relations en matière d'emploi, (l'égalité de traitement liée à l'état de santé est couverte par la loi relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement de 2004, loi sur les fonctionnaires, loi relative à la réhabilitation professionnelle, à l'emploi des personnes handicapées et aux pensions, loi relative à l'assurance invalidité	Loi relative à la sécurité sociale, loi relative à la protection parentale et aux allocations familiales, loi relative à l'assurance invalidité et à la pension, loi de 2004 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, loi relative aux services de santé	Loi de 2004 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi de 2004 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, loi relative à l'organisation et au financement de l'enseignement, loi relative aux droits spéciaux des membres des minorités nationales italienne et hongroise dans le domaine de l'éducation	Loi de 2004 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement. Logement: aucune disposition spécifique dans la loi de 2004 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement mais mention de «tout domaine de la vie sociale»
SUÈDE	Loi relative à l'interdiction de la discrimination ethnique, loi relative à l'interdiction de la discrimination dans la vie professionnelle des personnes handicapées, loi de 2003 relative à l'interdiction de la discrimination, loi relative à l'orientation sexuelle	Loi de 2003 relative à l'interdiction de la discrimination (origine ethnique, religion ou convictions) telle que modifiée en janvier (orientation sexuelle) et en juillet 2005 (genre)	Loi de 2003 relative à l'interdiction de la discrimination (origine ethnique, religion ou convictions) telle que modifiée en janvier (orientation sexuelle) et en juillet 2005 (genre), code pénal	Loi sur l'égalité de traitement des étudiants universitaires, loi du 8 février 2006 relative à une interdiction de discrimination et autre traitement dégradant des enfants et élèves	Loi de 2003 relative à l'interdiction de la discrimination (origine ethnique, religion ou convictions) telle que modifiée en janvier (orientation sexuelle) et en juillet 2005 (genre). Ne s'applique pas aux transactions privées. Logement: ne s'applique qu'aux dispositions relatives aux services de logement offerts pour raisons professionnelles

	AMÉNAGEMENT RAISONNABLE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	EXIGENCE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE ET DÉTERMINANTE
ALLEMAGNE	Diverses dispositions des parties I, III, IX, XII, IX, Article 5 de la loi sur l'égalité des personnes handicapées. Article 554a du code civil	Articles 8, 9, 10 de la loi générale sur l'égalité de traitement (origine ethnique ou raciale, sexe, religion ou convictions, handicap, âge, identité sexuelle)
AUTRICHE	Loi sur l'emploi des personnes handicapées	Toutes lois fédérales et provinciales
BELGIQUE	Loi fédérale du 25 février 2003 modifiée par le projet de loi du 26 octobre 2006 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination (promulguée sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 en matière de lutte contre certaines formes de discrimination). Arrêté du Gouvernement du 5 novembre 1998 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi, décret flamand, décret adopté par la communauté germanophone, la Communauté française et la région Wallonne	Loi fédérale du 25 février 2003 modifiée par le projet de loi du 26 octobre 2006 amendement la loi du 30 juillet 1981 (promulguée sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 et la loi du 26 octobre 2006 visant à lutter contre certaines formes de discrimination) et législation des Régions et des Communautés
CHYPRE	Loi sur les personnes handicapées N.127(I)2000 modifiée par la loi 57(I) of 2004	Loi 57(I)2004 (handicap), N.58(I)/2004 (transposant la directive relative à l'emploi), loi sur le service public
DANEMARK	Article 2a de la loi relative à la discrimination sur le marché du travail, modifiée en 2004	Article 6(1) et 6(2) de la loi relative à la discrimination sur le marché du travail telle que modifiée en 2003
ESPAGNE	Loi 51/2003 (handicap, d'une manière générale), loi 13/1982 relative à l'intégration sociale des personnes handicapées (emploi)	Article 34.2.2 de la loi 62/2003
ESTONIE	Loi sur les contrats d'emploi; loi relative à la santé et la sécurité au travail, loi relative à l'agence nationale pour l'emploi et aux indemnités, article 11(1) et (2) du projet de loi sur l'égalité de traitement	Loi sur les contrats d'emploi, article 10 (1) du projet de loi sur l'égalité de traitement
FINLANDE	Loi sur la non-discrimination; loi sur les contrats de travail 55/2001, applicable également aux Îles Åland en ce qui concerne les personnes employées dans le secteur privé et les fonctionnaires de l'État. En ce qui concerne les fonctionnaires des Îles Åland ou de l'une des municipalités des Îles Åland: loi provinciale sur la prévention de la discrimination	Loi sur la non-discrimination, loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des Îles Åland
FRANCE	Loi sur le handicap de 2005, article 122-45-4 du code du travail. Article L114 du code de la sécurité sociale. Décret n° 2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap; décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, décret n° 2006-555 du 17 mai 2006 relatif à l'accessibilité des établissements recevant du public, des installations ouvertes au public et des bâtiments d'habitation, modifiant le code de la construction et de l'habitation. Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, loi 84-16 du 11 janvier 1984 concernant la fonction publique de l'État, loi 84-53 du 26 janvier 1984 sur la fonction publique territoriale et loi 86-33 du 9 janvier 1986 concernant la fonction publique hospitalière	Aucune. D'autres exceptions sont incluses dans les articles 225-3 du code pénal et R123-1 LT

	AMÉNAGEMENT RAISONNABLE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	EXIGENCE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE ET DÉTERMINANTE
GRÈCE	Clause générale de l'article 662 du code civil (appelée obligation de soins — non spécifique au handicap); loi n° 1568/1985 sur la santé et la sécurité au travail; loi n° 2643/1998 sur l'emploi obligatoire des personnes handicapées et des personnes faisant partie de groupes spéciaux. loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005	Articles 5, 9 et 11 de la loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005
HONGRIE	Aucune transposition correcte des dispositions afférentes concernant les aménagements peuvent être trouvées dans la loi sur les personnes handicapées, la loi sur la sécurité au travail, le décret commun 8/1983 des ministres de la santé et des finances sur les avantages sociaux et en matière d'emploi et de prestations sociales des travailleurs handicapés; le projet de loi n° T/18902 inclut dans la loi relative aux personnes handicapées le nouveau concept de «services publics» et instaure le droit des personnes handicapées à l'accès aux services publics	Article 22, par. 1 de la loi sur l'égalité de traitement
ITALIE	Aucune obligation générale imposée aux employeurs. Certaines règles de la loi-cadre du 5 février 1992	Article 3(3) des deux décrets
IRLANDE	Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004; loi sur l'égalité des statuts 2000-2004, règlement sur les bâtiments en 1997-2005, loi sur le handicap 2005	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2004
LETTONIE	Loi de 1992 sur la protection médicale et sociale des personnes handicapées, loi sur la sécurité sociale, loi sur le travail	Loi sur le travail
LITUANIE	Code de l'emploi (article 92), loi sur l'égalité de traitement	Oui (exigence professionnelle habituelle et décisive), article 2 du code du travail, loi sur l'égalité de traitement
LUXEMBOURG	Article 8 de la loi relative aux personnes handicapées du 12 septembre 2003 telle que modifiée par la législation anti-discrimination	Article 18 de la loi générale en matière de discrimination, introduisant l'article L.252-1 dans le code du travail; article 3-3 de la loi sur le secteur public du 29 novembre 2006
MALTE	Loi de 2000 relative à l'égalité des chances (personnes handicapées)	Point 4 de l'avis juridique 461 de 2004 intitulé «Règlement sur l'égalité de traitement dans l'emploi» de 2004, loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles
PAYS-BAS	Article 2 de la loi sur la discrimination liée au handicap	Article 2(4) de la GETA (pour la race et le genre uniquement)
POLOGNE	Loi sur la réhabilitation sociale et professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, modifiée en 2003; amendements de cette loi en cours	Code du travail
PORTUGAL	Articles 73 et 74 du code du travail; le décret-loi 163/2006, du 8 août 2006 adoptant le régime de l'accessibilité aux bâtiments et aux installations publiques constitue la réglementation des principes indiqués dans la loi 38/2004	Article 3(2)(c) de la loi 18/2004, article 32(2) de la loi 35/2004, article 23(1) et (2) du code du travail
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	Code du travail 2007, loi sur l'emploi	Article 16, par. 53 du code du travail 2007 et article 4, par. 3 de la loi sur l'emploi

ROYAUME-UNI	Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap	GB: loi sur les relations entre les races, loi sur la discrimination fondée sur le handicap, le règlement en matière d'égalité d'emploi (orientation sexuelle), règlement relatif à l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions); Irl. du Nord: ordonnance sur les relations entre les races, règlement sur l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle), ordonnance relative à l'emploi et au traitement équitables
SLOVAQUIE	Loi sur l'égalité de traitement, code du travail, règlement détaillé sur les exigences techniques générales dans le domaine de la construction n° 532/2002	Loi sur l'égalité de traitement
SLOVÉNIE	Loi relative aux relations en matière d'emploi, loi de 2004 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, loi sur la réhabilitation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, loi sur la pension et l'assurance invalidité, loi sur la santé et la sécurité au travail	Loi sur les relations professionnelles, loi de 2004 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, loi relative aux fonctionnaires, loi sur la santé et la sécurité au travail
SUÈDE	Loi de 2001 relative aux étudiants universitaires; article 6 de la loi relative à la discrimination fondée sur le handicap (emploi (à savoir le recrutement), promotion ou formation en vue d'une promotion); loi de 1977 relative à l'environnement de travail (obligation pour l'employeur de prendre des mesures de réhabilitation); loi de 1982 relative à la protection en matière d'emploi (obligation d'un aménagement correct de grande portée)	Loi relative à l'interdiction de la discrimination ethnique, loi relative à l'interdiction de la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans la vie professionnelle, loi de 2001 relative aux étudiants universitaires et loi de 2003 relative à l'interdiction de la discrimination, loi sur l'orientation sexuelle

	Organisme spécialisé de l'article 13	Instrument de désignation	Organe chargé d'autres motifs	Offre d'assistance indépendante aux victimes ⁸⁸	Études indépendantes	Recommandations
ALLEMAGNE	Agence fédérale anti-discrimination	Articles 25-30 de la loi générale sur l'égalité de traitement du 18 août 2006	Tous les motifs de l'article 13 du traité de la CE	oui	oui	oui
AUTRICHE	Organisme national de promotion de l'égalité de traitement (ONE) Commission pour l'égalité de traitement (CET) (Chaque province disposera d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement bien que tous n'aient pas été créés)	Loi relative à la Commission pour l'égalité de traitement et à l'organisme national de promotion de l'égalité de traitement. GBK/GAW-Gesetz, BGBl I Nr. 66/2004	Tous les motifs de l'article 13 du traité de la CE	ONE: oui CET: oui	ONE: oui CET: non	ONE: oui CET: non
BELGIQUE	Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	Aucune loi de désignation officielle. Toutefois la loi du 25 février 2003 a étendu les pouvoirs du Centre de sorte qu'il puisse fonctionner en accord avec l'article 13 de la DER et a étendu son mandat à d'autres motifs que la race suite au projet de loi du 26 octobre 2006 sur la modification de la loi du 30 juillet 1981 (promulgué sous l'intitulé Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 et la loi du 26 octobre 2006 visant à lutter contre certaines formes de discrimination, promulguée sous l'intitulé Loi du 13 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination)	Tous les motifs de l'article 13 du traité de la CE sauf le genre	oui	oui	oui

88

Les résultats mentionnés dans cette colonne sont basés sur une opinion générale des diverses manières dont l'assistance peut être offerte aux victimes. Ils ne représentent pas une évaluation de l'exigence de la directive 2000/43 imposant à l'organisme ou aux organismes de promotion de l'égalité de traitement l'offre d'une assistance indépendante. C'est la raison pour laquelle une réponse positive a été donnée concernant les organismes qui offrent une assistance indépendante ou des conseils aux victimes et concernant les organismes qui entendent et instruisent des plaintes de discrimination (organismes quasi judiciaires). Pour plus d'informations sur cette question, on consultera le rapport thématique du Professeur Rikki Holtmaat «Catalyseurs de changement? Les organismes de promotion de l'égalité de traitement selon la directive 2000/43» du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination (mars 2006).

CHYPRE	Le commissaire en charge de l'administration (également mentionné en tant que Médiateur); deux autorités distinctes sont créées au sein du bureau du Médiateur: l'Autorité pour l'égalité (questions liées à l'emploi) et l'Autorité de lutte contre les discriminations (race et origine ethnique)	Loi relative à la lutte contre le racisme et certaines autres formes de discrimination (Commissaire) n° 42(1)/2004 (19.03.2004)	Tous les motifs de l'article 13 du traité de la CE et motifs supplémentaires	oui	oui	oui
DANEMARK	Institut danois des études internationales et des droits de l'Homme	Article 2 (2) de la loi n° 411 de 2002 relative au Centre des études internationales et des droits de l'Homme établissant l'Institut danois des droits de l'Homme	Non (bien qu'il couvre les infractions générales aux droits de l'Homme)	oui	oui	oui
ESPAGNE	Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur les motifs de l'origine ethnique ou raciale	Article 33 de la loi 62/2003	non	(oui)	(oui)	(oui)
ESTONIE	Chancelier juridique (ou Chancelier de la justice). Le projet de loi relatif à l'égalité de traitement prévoit la création d'un organisme spécialisé et la nomination d'un Commissaire chargé de l'égalité.	Loi relative au chancelier juridique, publiée au J.O. (Riigi Teataja) l 1999, 29, 406. Amendements: RT I 2003, 23, 142; RT I 2003, 20, 119; RT I 2002, 57, 357; RT I 2002, 30, 176; RT I 2001, 58, 353; RT I 2001, 43, 240; RT I 2000, 92, 597; (NB.: projet de loi sur l'égalité de traitement)	Tous les motifs de l'article 13 du traité de la CE et motifs supplémentaires	oui	non	oui
FINLANDE	Médiateur pour les minorités et Médiateur chargé de la discrimination pour les îles Åland/Åland Islands	Loi (660/2001) relative au Médiateur pour les minorités et au Conseil chargé de la discrimination telle que modifiée, loi provinciale (67/2005) relative au Médiateur chargé de la discrimination et loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province d'Åland (66/2005)	non	oui	oui	oui
FRANCE	La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)	Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, loi relative à l'égalité des chances du 30 mars 2006	Tous les motifs de l'article 13 du traité de la CE et motifs supplémentaires	oui	oui	oui

	Organisme spécialisé de l'article 13	Instrument de désignation	Organe chargé d'autres motifs	Offre d'assistance indépendante aux victimes ⁸⁹	Études indépendantes	Recommandations
GRÈCE	Médiateur, Comité pour l'égalité de traitement (CET), inspection du travail	Article 19 de la loi n° 3304/2005 (Journal officiel A. 16) sur l'application du principe de l'égalité de traitement indépendamment de l'origine raciale ou ethnique, des convictions religieuses ou autres, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle	Médiateur: tous les motifs de l'article 13 du traité CE et les infractions générales aux droits de l'Homme. Secteur public uniquement. CET: tous les motifs de l'article 13 du traité CE à l'exception du genre en matière de protection et avantages sociaux, d'éducation, de biens et de services. Secteur privé uniquement. Inspection du travail: tous les motifs de l'article 13 du traité CE sauf le genre dans l'emploi et le travail. Uniquement le secteur privé	Médiateur: non CET: non Inspection du travail: non	Médiateur: oui CET: oui Inspection du travail: oui	Médiateur: oui CET: oui Inspection du travail: oui
HONGRIE	Autorité pour l'égalité de traitement	Article 65 de la loi CXXV de 2003 relative à l'égalité de traitement et à la promotion de l'égalité des chances et l'article 22 du décret gouvernemental 362/2004 relatif à l'Autorité pour l'égalité de traitement et les règles détaillées de ces procédures, amendements du ETAD de décembre 2006	Tous les motifs de l'article 13 du traité de la CE et motifs supplémentaires	oui	oui	oui
ITALIE	Office national contre la discrimination raciale (UNAR)	Décret législatif n° 215 du 9 juillet 2003. Décret du Président du Conseil des ministres, instauration et organisation interne de l'Office pour la promotion de l'égalité de traitement et la suppression de la discrimination	non	oui	oui	oui
IRLANDE	Autorité pour l'égalité (EA) Tribunal pour l'égalité (ET)	Loi relative à l'égalité d'emploi de 1998 telle que modifiée par la loi relative à l'égalité de 2004 et la loi relative à l'égalité de statuts de 2000 modifiée par la loi relative à l'égalité de 2004	Tous les motifs de l'article 13 du traité de la CE et motifs supplémentaires	EA: oui ET: non	EA: oui ET: non	EA: oui ET: non

⁸⁹ Les résultats mentionnés dans cette colonne sont basés sur une opinion générale des diverses manières dont l'assistance peut être offerte aux victimes. Ils ne représentent pas une évaluation de l'exigence de la directive 2000/43 imposant à l'organisme ou aux organismes de promotion de l'égalité de traitement l'offre d'une assistance indépendante. C'est la raison pour laquelle une réponse positive a été donnée concernant les organismes qui offrent une assistance indépendante ou des conseils aux victimes et concernant les organismes qui entendent et instruisent des plaintes de discrimination (organismes quasi judiciaires). Pour plus d'informations sur cette question, on consultera le rapport thématique du Professeur Rikki Holtmaat «Catalyseurs de changement? Les organismes de promotion de l'égalité de traitement selon la directive 2000/43» du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination» (mars 2006), 2000/43» du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination (mars 2006).

LETTONIE	Office national des droits de l'Homme ⁹⁰	Modifications de la loi relative à l'Office national des droits de l'Homme, adoptées le 15.12.2005, entrées en vigueur le 12.01.2006	Tous les motifs en vertu de l'article 13 du traité CE et infractions générales aux droits de l'Homme	oui	oui	oui
LITUANIE	Médiateur de l'égalité des chances	La loi n° IX-1826 relative à l'égalité de traitement a été adoptée le 18 novembre 2003 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2005.	Tous les motifs en vertu de l'article 13 du traité CE	oui	non	oui
LUXEMBOURG	Centre pour l'égalité de traitement (pas encore opérationnel)	Loi générale anti-discrimination; loi sur le secteur public	(Tous les motifs en vertu de l'article 13 du traité CE)	oui	oui	oui
MALTE	Commission sur l'égalité (précédemment la Commission nationale pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes)	Ordonnance de 2007 sur l'égalité de traitement des personnes	Discrimination fondée sur le genre et la race et l'origine ethnique	oui	incertain	incertain
PAYS-BAS	Commission pour l'égalité de traitement (CET)	Aucune désignation officielle par la loi. Toutefois, une note explicative au projet de loi (page 20 de l'annexe) qui a conduit à la loi du 21 février 2004 (loi sur l'égalité de traitement) déclare que la mise en application de l'article 13 de la DER est déjà accomplie puisque les Pays-Bas possèdent la CET	Tous les motifs de l'article 13 du traité CE et motifs supplémentaires	oui	oui	oui
POLOGNE	Aucun «organisme spécialisé» au sens de l'article 13.2 de la directive mais le commissaire chargé de la protection des droits des citoyens (Médiateur) est une institution appropriée	Le commissaire n'a pas été désigné officiellement en tant qu'organisme responsable de la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur les motifs d'origine raciale ou ethnique	Le champ d'application des activités est très large (protection des droits et des libertés de l'être humain et du citoyen éventuellement transgressée par des organismes publics). La discrimination n'est pas une question prioritaire. Il n'existe pas d'unité qui traite exclusivement des cas de discrimination	(oui)	(oui)	(oui)

⁹⁰ Ce Bureau est en passe de devenir un Médiateur aux compétences étendues.

	Organisme spécialisé de l'article 13	Instrument de désignation	Organe chargé d'autres motifs	Offre d'assistance indépendante aux victimes⁹¹	Études indépendantes	Recommandations
PORTUGAL	Haut-Commissariat chargé de l'immigration et des minorités ethniques (ACIME), Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale (CEARD)	ACIME (Loi 251/2002 modifiée par la Loi 27/2005. CEARD) - Loi 134/99	ACIME — le même CEARD — la race, la couleur, l'origine ethnique ou la nationalité	ACIME: oui CEARD: non	ACIME: oui CEARD: non	ACIME: oui CEARD: non
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	Aucun organe spécialisé n'a été désigné. Le Défenseur public des droits (Médiateur) remplit des fonctions similaires.	-	-	-	-	-
ROYAUME-UNI	Grande-Bretagne: Commission pour l'égalité raciale (CRE) ⁹¹ Irl. du Nord: Commission pour l'égalité raciale (ECNI)	Aucun instrument juridique désignant officiellement la CRE ou l'ECNI Les organismes de l'article 13», Les directives. Dans la Partie 7 du document « <i>Equality and Diversity: Making it Happen</i> » (DTI, Londres, 2001) traitant des méthodes de mise en œuvre efficace des directives de 2000 au R-U, le gouvernement britannique a déclaré que le CRE constituait déjà un organisme indépendant qui remplit les fonctions énoncées à l'article 13. Son document de consultation sur la mise en œuvre des directives en Irlande du Nord comprenait une déclaration similaire à propos de l'ECNI.	CRE: race, origine ethnique, origine nationale et nationalité. ECNI: tous les motifs de CET de l'article 13	CRE: oui ECNI: oui	CRE: oui ECNI: oui	CRE: oui ECNI: oui
SLOVAQUIE	Centre national slovaque pour les droits de l'Homme	La loi n° 365/2004 Coll., relative à l'égalité de traitement dans certains domaines et la protection contre la discrimination, a désigné le Centre comme organisme de l'article 13, en modifiant la loi n° 308/1993 Coll., sur la création du Centre national slovaque pour les droits de l'Homme.	Tous les motifs en vertu de l'article 13 du traité CE et les droits de l'Homme	oui	oui	oui

⁹¹ Remplacé par une Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, opérationnelle à partir d'octobre 2007.

SLOVÉNIE	Défenseur du principe de l'égalité/Conseil du gouvernement pour la mise en application du principe de l'égalité de traitement	Défenseur et Conseil: loi mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement (Journal officiel 50/2004; adopté le 22 avril 2004. Entrée en vigueur le 7 mai 2004)	Tous les motifs de l'article 13 du traité de la CE et motifs supplémentaires	oui	non	oui
SUÈDE	Le Médiateur contre la discrimination ethnique (DO)	Article 22 de la loi 1999:130 relative à la lutte contre la discrimination ethnique, article 19 de la loi 2003:307 relative à la lutte contre la discrimination et article 16 de la loi 2001:1286 relative à l'égalité de traitement des étudiants à l'université. Aucune loi ne fait mention de l'article 13 de la DER mais elles constituent les instruments juridiques de mise en œuvre; le Médiateur est désigné pour garantir que cette loi y est conforme. Également l'article 5 de la loi (1999:131) concernant le Médiateur contre la discrimination ethnique	Religion et convictions	oui	oui	oui

Commission européenne

**Le développement de la législation contre les discriminations en Europe
Une comparaison entre les 25 États membres de l'Union**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2008 — 113 pp. — 22 x 22 cm

ISBN 978-92-79-06573-6

Les publications de la direction générale de l'emploi,
des affaires sociales et de l'égalité des chances vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_fr.cfm

ou vous abonner gratuitement en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=fr

ESmail est la lettre d'information électronique
de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances

Vous pouvez vous abonner en ligne:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_fr.cfm

http://ec.europa.eu/employment_social/index_fr.html

