

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

Novembre | 2006

Pour la diversité



Contre les discriminations

Une initiative de l'UE

LE RÉSEAU EUROPÉEN DES EXPERTS JURIDIQUES EN MATIÈRE DE NON-DISCRIMINATION



# Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

Une comparaison entre les 25 États membres de L'Union

préparée par Mark Bell, Isabelle Chopin and Fiona Palmer  
à l'intention du Réseau européen des experts indépendants en matière de non-discrimination

Novembre 2006  
(sur la base d'information en cours au 1er février 2006)

**Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement l'opinion ou le point de vue de la Direction Générale Emploi, Affaires sociales & Egalité des chances de la Commission européenne. Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant en son nom ne sont responsables de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.**

*La présente publication a été commanditée par la Commission européenne dans le cadre du Programme d'action de la Communauté européenne visant à lutter contre la discrimination (2001-2006). Ce programme a été établi en vue de soutenir la mise en œuvre efficace de la nouvelle législation relative à l'anti-discrimination de l'UE. Ce programme de six années cible toutes les parties prenantes qui peuvent contribuer à concevoir l'élaboration d'une législation et de politiques d'anti-discrimination appropriées et efficaces dans les 25 Etats que compte l'Union européenne, dans l'AELE et dans les pays candidats à l'adhésion à l'UE. Ce programme d'action poursuit trois objectifs principaux, à savoir:*

- 1. Une meilleure compréhension des questions liées à la discrimination*
- 2. Le développement de moyens permettant de traiter efficacement la discrimination*
- 3. La promotion des valeurs qui sous-tendent la lutte contre la discrimination*

*Pour plus d'information à ce sujet, on pourra se rendre sur le site: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm)*

**Production:**

**human european consultancy**

**Hooghiemstraplein 155**

**3514 AZ Utrecht**

**Pays-Bas**

**[www.humanconsultancy.com](http://www.humanconsultancy.com)**

**Migration Policy Group**

**Rue Belliard 205, boîte 1**

**1040 Bruxelles**

**Belgique**

**[www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)**

**Pour obtenir gratuitement un exemplaire par voie postale, veuillez envoyer votre demande à l'adresse suivante:**

**[comparative@non-discrimination.net](mailto:comparative@non-discrimination.net)**

© **Photographie et conception:** Ruben Timman / [www.nowords.nl](http://www.nowords.nl)

**Texte traduit par:** Dominique Barbier

ISBN 2-930399-34-1

# Table des matières

<b>Préface</b>	7	C. Les forces armées et autres fonctions spécifiques	61
<b>Sommaire</b>	8	D. La discrimination fondée sur la nationalité	62
<b>1. Introduction</b>	13	E. Les allocations familiales	63
<b>2. Les motifs de discrimination</b>	19	F. La santé et la sécurité	64
A. Quels sont les motifs inclus?	20	G. Les exceptions liées à la discrimination fondée sur l'âge	65
B. L'origine ethnique et raciale	21	H. La sûreté publique, l'ordre public, les infractions pénales, la protection de la santé, la protection des droits et des libertés d'autrui	68
C. La religion ou les convictions	23	I. Autres exceptions	68
D. Le handicap	24	J. L'action positive	68
E. L'orientation sexuelle	26	<b>7. Les voies de recours et la mise en application</b>	73
F. L'âge	28	A. Les procédures judiciaires et administratives	74
G. La discrimination présumée et associée	29	B. L'autorité juridique et les associations	79
<b>3. La définition de la discrimination</b>	31	C. La charge de la preuve	82
A. La discrimination directe	32	D. La collecte de données	83
B. La discrimination indirecte	33	E. Le test de situation	88
C. Le harcèlement	35	F. Les rétorsions	90
D. Le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes	37	G. Les sanctions et les réparations	92
<b>4. L'obligation de l'aménagement raisonnable</b>	39	<b>8. Les organismes de promotion de l'égalité de traitement</b>	99
<b>5. Les champs d'application personnel et matériel des dispositions nationales</b>	45	<b>9. La mise en oeuvre et la conformité</b>	105
A. Le champ d'application personnel	46	A. La diffusion de l'information et le dialogue civil et social	106
B. Le champ d'application matériel	47	B. La garantie de la conformité	110
<b>6. Les exceptions au principe de l'égalité de traitement et l'action positive</b>	57	<b>10. Conclusions</b>	115
A. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes	58	<b>11. Tableaux</b>	119
B. Les employeurs ayant une philosophie basée sur la religion ou des convictions	60		

**Les rapports nationaux et l'analyse comparative ont été préparés par une équipe se composant de:**

**Gestion du contenu:**

Isabelle Chopin and Fiona Palmer

**Gestion de coordination:**

Evelyn van Royen

**Comité scientifique:**

Sandra Fredman, Christopher McCrudden, Gerard Quinn

**Coordinateurs de motifs:**

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 Moyse (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 l'antidiscrimination 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 en matière d'emploi. 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 Etats 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 Etats 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 conseil scientifique du Réseau, des coordinateurs de motifs (experts pour les cinq motifs de discrimination des directives) et un gestionnaire de contenu ont lu et commenté les divers projets des rapports. Le processus rédactionnel s'est inspiré aussi des commentaires de juristes de la Commission européenne. Les Etats membres ont bénéficié également de l'occasion de commenter le projet final, une possibilité dont ils n'ont profité que de façon minimale. 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 aussi des informations courantes à compter du 1er février 2006. En tant que tels, ils constituent une source d'information précieuse sur la législation nationale relative à l'antidiscrimination, une source qui sera remise à jour annuellement. On trouvera ces rapports sur le site web de la Commission, à l'adresse suivante:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/aneval/legnet\\_en.htm#coun](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm#coun)

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

Le Réseau continuera à suivre les modifications apportées aux politiques et aux lois nationales d'antidiscrimination et en rendra compte dans la Revue bisannuelle de la législation européenne relative à l'antidiscrimination. Les rapports mis à jour seront publiés dans le courant de l'année 2007.

Piet Leunis

Jan Niessen

Utrecht – Bruxelles

Novembre 2006

# Sommaire

1. Dans la plupart des Etats membres, la législation relative à l'antidiscrimination 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'Etats connaissent encore d'importants vides juridiques.
2. Alors 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'Etats membres de l'UE 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 une législation d'antidiscrimination spécifique plus visible. La plupart des Etats membres ont transposé les directives au travers du droit civil et de la législation du travail et une minorité d'entre eux au travers du droit pénal aussi. Deux Etats membres doivent encore procéder à l'adoption d'une législation principale.<sup>1</sup>
3. La plupart des Etats membres ont inclus dans leur législation d'antidiscrimination nationale tous les motifs de discrimination inscrits dans les deux directives. Malgré quelques difficultés initiales, l'orientation sexuelle est désormais présente dans la grande majorité des législations nationales. La plupart des Etats membres ont choisi de ne pas définir les motifs de discrimination dans leur législation de mise en oeuvre des directives. Un nombre considérable d'Etats membres ont choisi de ne pas restreindre les nouvelles lois d'antidiscrimination aux motifs cités dans les directives. Outre une extension de la liste des motifs de discrimination interdits, divers pays en ont fait une liste non exhaustive en y ajoutant une phrase telle que "ou toute autre circonstance".
4. Dans leur grande majorité, les Etats 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. 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'Etats ont reproduit pour l'essentiel le texte des directives relatif à ces concepts principaux.
5. La mise en œuvre de la disposition de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi qui concerne l'aménagement raisonnable est inégale. Lorsque des dispositions nationales existent, elles varient considérablement entre les pays qui prévoient une obligation de base, comportant une légère élaboration de la façon dont elles devraient être mises en œuvre, et ceux qui donnent des indications plus précises quant à son application pratique.

<sup>1</sup> Peu avant la mise sous presse, la législation transposant les directives 2000/78 et 2000/43 a finalement été adoptée au mois d'août par le parlement allemand, plusieurs mois après la date butoir fixée pour la présente publication. En octobre 2006, le Luxembourg a également adopté une législation transposant les deux directives. En Lettonie, l'orientation sexuelle a été incluse parmi d'autres motifs de discrimination après modification du code du travail en septembre 2006. Cette législation sera examinée dans la prochaine édition consacrée à la législation d'antidiscrimination européenne dans son évolution en 2007.

6. Dans l'ensemble, la protection contre la discrimination fondée sur l'un des motifs stipulés dans les directives telle qu'elle est prévue dans les Etats membres est indépendante de la nationalité, de la citoyenneté ou du statut de résidence. Dans la majorité des Etats membres, les personnes, qu'elles soient physiques ou morales, sont protégées contre la discrimination. On ne trouve pas de divergences parmi les règles nationales quant à savoir qui doit être tenu responsable de la discrimination, particulièrement lorsqu'elle survient sur le lieu de travail.
7. Alors qu'une majorité d'Etats membres semblent rencontrer le champ d'application matériel des directives, des lacunes significatives subsistent quand même. Dans certains pays, la transposition ne touche que le secteur privé. Une omission est commune à tous les Etats membres, celle qui concerne le travail indépendant. Quatre Etats membres (la République tchèque, l'Estonie, Malte et la Pologne) doivent encore transposer la directive relative à l'égalité raciale dans tous les domaines extérieurs à l'emploi. Globalement, la protection contre la discrimination au niveau des biens et services se restreint à ceux qui sont disponibles au public. Diverses façons de distinguer les biens disponibles au niveau public de ceux qui le sont au niveau privé sont apparues. 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 admises en vertu des directives ont été largement reprises dans la législation nationale. Dans certains cas, on peut suspecter que les exceptions sont plus larges que ce qu'autorisent les directives. La plupart des Etats membres prévoient des mesures d'action positive afin d'empêcher ou de compenser les désavantages liés à l'un des motifs de discrimination.
9. Tous les Etats 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 juridictions ordinaires. Alors que la plupart des Etats 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'Etats membres. Il en va de même de l'interdiction des rétorsions. Il convient de considérer au cas par cas si les sanctions appliquées dans les Etats 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. Tous les Etats membres pratiquement disposent actuellement d'organismes de promotion de l'égalité de traitement et 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. 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 des organismes spécialisés vont au-delà de celles énumérées dans la directive relative à l'égalité raciale. Il reste à voir toutefois si tous les organismes sont à mêmes d'assurer l'exécution des fonctions indépendantes exigées par la directive.

11. Rares sont les Etats membres dont on peut estimer qu'ils ont transposé adéquatement les exigences des directives qui leur imposent de diffuser l'information sur les lois relatives à la discrimination, de promouvoir un dialogue social et d'encourager le dialogue avec les organisations non gouvernementales, des tâches souvent confiées à l'organisme spécialisé dans la promotion de l'égalité de traitement. L'on observe plus de cas de dialogues structurés pour le motif du handicap que pour les autres motifs de discrimination.
12. Rares aussi sont les pays qui ont veillé systématiquement à ce que tous les textes juridiques existants soient conformes au principe de l'égalité de traitement. Dans la plupart des pays, l'abrogation des lois discriminatoires fera suite à une constatation de leur caractère discriminatoire par les juridictions ou éventuellement à une recommandation de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement. On rencontre plus fréquemment parmi les Etats membres une législation pouvant conduire à l'annulation de clauses discriminatoires dans les contrats ou les conventions collectives, les règlements internes d'entreprises ou les règlements régissant les professions et le travail d'indépendant ainsi que les 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 d'antidiscrimination 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 d'antidiscrimination que l'on trouve dans les 25 Etats membres de l'UE, telles qu'elles sont décrites en détail dans les rapports nationaux actualisés, rédigés par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination 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 les 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 ont été mis à jour et contiennent des informations en cours au 1er février 2006.<sup>2</sup>

Il n'appartient pas à la portée de ce rapport d'évaluer dans quelle mesure les Etats membres ont pleinement respecté les directives ni d'évaluer l'impact législatif des directives européennes sur les lois des Etats membres, bien qu'il puisse servir, parmi d'autres instruments, à une telle évaluation. Le processus de transposition a fait apparaître certaines ambiguïtés dans les directives, que le présent rapport ne cherchera pas à clarifier même s'il émettra certaines suggestions à cet égard lorsque cela lui semblera approprié.

La directive relative à l'égalité raciale devait être transposée dans la législation nationale pour le 19 juillet 2003 dans les 15 "anciens" Etats membres et pour le 1er mai 2004 dans les 10 nouveaux Etats membres, date de leur entrée dans l'UE. La directive relative à l'égalité en matière d'emploi devait être transposée pour le 2 décembre 2003 dans les "anciens" Etats membres et pour le 1er mai 2004 dans les nouveaux. A ce jour donc, on commence à voir poindre les manifestations de la mise en œuvre des directives et distinguer les domaines dans lesquels les Etats membres sont allés au-delà des exigences fixées par la législation européenne. Le présent exercice comparatif analysera aussi la conformité des législations en place, leur non-conformité suspectée et les cas où elles dépassent les exigences imposées par les directives.

Sur les 25 Etats membres, ils sont 17 à avoir généralement, si ce n'est totalement dans certains cas, transposé les deux directives dans leur législation nationale. Il s'agit de la Belgique, de Chypre, du Danemark, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de la Hongrie, de l'Irlande, de l'Italie, de la Lituanie, des Pays-Bas, du Portugal, de la Slovaquie, de l'Espagne, de la Suède et du Royaume-Uni. La République tchèque, l'Estonie, la Lettonie, Malte et la Pologne ont transposé partiellement les directives mais une législation importante y fait encore défaut à cet égard, 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)). La législation principale de mise en œuvre des directives doit encore être transposée en Allemagne et au Luxembourg, où l'adoption d'une législation d'antidiscrimination générale est en souffrance. Une poignée d'Etats membres ont encore jusqu'à 2006 pour transposer les dispositions liées à l'âge et

<sup>2</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/policy/aneval/legnet\\_en.htm#coun](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm#coun)

au handicap, ayant averti 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). Il s'agit de la Belgique, de l'Allemagne, des Pays-Bas, de la Suède et du Royaume-Uni pour ce qui concerne le motif de l'âge et de la France pour le handicap.

En première observation, on peut identifier un certain nombre de méthodes de transposition différentes parmi les Etats membres:

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

Une seconde observation concerne les méthodes de mise en oeuvre relatives plus particulièrement à la discrimination fondée sur l'âge. La transposition de la directive 2000/78 concernant la discrimination fondée sur l'âge a posé quelques défis spécifiques par rapport aux autres motifs du fait que la grande majorité des Etats membres ne possédaient pas de législation générale contre la discrimination liée à l'âge et n'avaient pas mené de véritable débat sur la façon dont cette législation pourrait affecter les lois et pratiques existantes au niveau de l'accès à l'emploi des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés ainsi qu'au niveau du départ à la retraite des travailleurs âgés. On peut identifier deux profils ou modèles contrastants quant à la manière dont les Etats 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 qui comportent d'importantes variantes.

<sup>3</sup> Comme mentionné dans la note de bas de page 1, la législation a été adoptée au mois d'août en Allemagne et au mois d'octobre au Luxembourg. Cette législation ne sera toutefois pas examinée dans la présente édition consacrée à la législation d'antidiscrimination européenne dans son évolution.

L'une des réponses à ces défis consiste à promulguer directement ou presque directement dans la législation nationale les dispositions de la directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge, sans élaborer d'adaptation aux pratiques existantes ni procéder à une modification détaillée de la législation existante. On a donné plus haut des exemples de lois d'antidiscrimination qui reproduisent plus ou moins littéralement les directives, comme à Chypre, en Grèce et en 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'Etat membre et les organes communautaires.

Il existe un mode de réponse très différent consistant à s'engager dans un débat législatif plus élaboré au sein de l'Etat membre sur la façon dont les exigences de la directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge pourraient être complètement et immédiatement intégrées dans la législation et la pratique existantes de l'Etat membre. Le débat législatif qui en résulte a tendance à être difficile et complexe, ce qui permet d'expliquer les cas précités de la Belgique, de l'Allemagne, des Pays-Bas, de la Suède et du Royaume-Uni qui ont recouru à l'option d'un délai supplémentaire pour la mise en œuvre plus particulièrement des exigences relatives à la discrimination fondée sur l'âge.

Dans l'ensemble, la plupart des Etats 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 un "patchwork" de dispositions d'antidiscrimination dans les différents actes de leur législation, comme c'est le cas en Lettonie par exemple, cette méthode a largement été remplacée par des dispositions et une législation d'antidiscrimination plus générales.

Pour expliquer les retards qu'ils accusaient dans la transposition des directives, plusieurs Etats membres ont invoqué comme raison qu'ils voulaient s'assurer que la transposition des directives se fasse sur l'ensemble du territoire de l'Etat membre à tous les niveaux de gouvernement dotés des compétences concernées. Le Royaume-Uni a connu un retard dans sa transposition à Gibraltar. La Cour de justice des Communautés européennes 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.<sup>4</sup> La Commission a engagé une action à l'encontre de la Finlande, de l'Allemagne et du Luxembourg pour ne pas avoir transposé la directive 2000/78<sup>5</sup>. A cet égard,

<sup>4</sup> Affaire C-327/04 *Commission c. Finlande*, du 24 février 2005. Le même jour, la Cour a également estimé que le Luxembourg avait enfreint le droit communautaire en n'ayant pas transposé la directive 2000/43, Affaire C-320/04 *Commission c. Luxembourg*. La Cour de justice des Communautés européennes a estimé que l'Allemagne (Affaire C-329/04) et l'Autriche (Affaire C-335/04) avaient enfreint le droit communautaire en n'ayant pas transposé la directive 2000/43.

<sup>5</sup> Affaire C-43/05 *Commission c. Allemagne*, requête du 3 février 2005, 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.

la Cour européenne a estimé que le Luxembourg n'avait pas respecté ses obligations relatives au Traité CE pour ne pas avoir transposé la directive 2000/78.<sup>6</sup> En Autriche, alors que la législation fédérale est entrée en vigueur le 1er juillet 2004, l'une des neuf provinces que compte le pays doit encore promulguer la législation. En Belgique, bien que toutes les régions et communautés pratiquement aient adopté maintenant la législation d'antidiscrimination, des lacunes importantes subsistent suite aux discussions incessantes entre Régions et Communautés concernant leurs compétences pour l'adoption des règles procédurales, telles que les sanctions, le locus standi pour les associations et la charge de la preuve. Les Etats fédérés allemands doivent encore procéder à la mise en œuvre des directives; ils attendent que le parlement fédéral adopte la législation d'antidiscrimination avant d'engager leur propre processus de transposition.

Ce rapport va se pencher maintenant 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.

<sup>6</sup> Affaire C-70/05 *Commission c. Luxembourg*, arrêt du 20 octobre 2005.



# 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 Etats membres qu'ils interdisent 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 comment les Etats membres ont intégré les différents motifs de discrimination dans leur législation nationale, ce qui pose des problèmes tels que celui de savoir s'il convient d'inclure plus de motifs que ceux mentionnés dans les directives; celui de savoir s'il convient de prévoir une définition de chacun des motifs; et celui de savoir comment traiter la discrimination fondée sur des caractéristiques présumées ou sur l'association avec des personnes possédant certaines caractéristiques. 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 Etats membres ont choisi de définir les motifs de discrimination dans leur législation conçue pour mettre en œuvre les directives. Un petit groupe de pays ont inclus des définitions statutaires ou en ont donné des définitions dans la documentation d'accompagnement, telle que dans une note explicative accompagnant la législation. Au nombre de ces pays, on trouve l'Autriche, l'Irlande, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni.

#### **A. Quels sont les motifs inclus?**

La plupart des Etats membres ont inclus dans leur législation d'antidiscrimination nationale (ou dans les projets de lois conçus pour assurer la mise en œuvre des directives) tous les motifs de discrimination mentionnés dans les directives. On ne trouve pas d'exemples d'une législation d'antidiscrimination excluant les motifs de l'origine ethnique ou raciale et de la religion ou des convictions. Malgré quelques difficultés initiales, le motif de l'orientation sexuelle est désormais présent dans la plupart des législations nationales. La Lettonie y fait encore exception, sa législation nationale étant exempte de toute référence à l'orientation sexuelle. En 2005 cependant, un tribunal de première instance a interprété les dispositions d'antidiscrimination comme couvrant implicitement l'orientation sexuelle dans une affaire où un gay s'était vu refuser un poste d'enseignant.<sup>7</sup>

Les Etats membres avaient la possibilité de demander un délai jusqu'au 2 décembre 2006 pour la mise en œuvre des dispositions de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi. Bon nombre d'entre eux n'ont pas voulu recourir à cette option ou sont maintenant arrivés au terme du processus. La Suède doit encore adopter une législation relative à la discrimination fondée sur l'âge. L'Allemagne et le Luxembourg doivent encore adopter une nouvelle législation en réponse tant à la directive relative à l'égalité raciale qu'à celle relative à l'égalité en matière d'emploi mais, dans les deux Etats, des projets de loi ont maintenant été publiés.

Un nombre considérable d'Etats membres ont choisi de ne pas restreindre les nouvelles lois d'antidiscrimination aux motifs mentionnés dans les deux directives. Lorsque les Etats ont décidé de dépasser les exigences minimales, ils se sont trouvés confrontés à deux choix: quels motifs supplémentaires spécifier et faut-il établir une liste non exhaustive des motifs interdits.

<sup>7</sup> *Maris Sants c. Rigas Kulturu Vidusskola*, 25 mai 2005.

Concernant les motifs explicitement mentionnés dans la législation nationale, on trouve un très large éventail de motifs dans l'ensemble des Etats membres. C'est ainsi, par exemple, que la Slovaquie a interdit la discrimination fondée sur des motifs d'éducation et de situation financière<sup>8</sup> alors que le Portugal a interdit la discrimination fondée sur des motifs d'héritage génétique et de situation familiale<sup>9</sup>.

Outre l'extension de la liste des motifs de discrimination interdits, divers pays ont rendu cette liste non exhaustive en y ajoutant une phrase telle que "ou toute autre circonstance", ce qui permet aux juridictions de reconnaître dans le futur des motifs supplémentaires de discrimination interdits de façon identique à la jurisprudence en évolution selon l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme. On trouve ces listes non exhaustives en Finlande, en Hongrie, en Lettonie, en Pologne et en Slovaquie.

## **B. L'origine ethnique ou raciale**

Deux questions principales se posent en ce qui concerne la définition de "l'origine ethnique ou raciale". Tout d'abord, des débats traitent de l'utilisation du terme "race" dans la législation d'antidiscrimination. 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 déclare:

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

Certains Etats membres ont adopté pour point de vue que l'inclusion des termes "race" ou "origine raciale" dans la législation d'antidiscrimination renforce l'impression que les êtres humains peuvent être distingués en fonction de la "race" alors qu'une telle catégorisation ne repose sur aucun fondement scientifique. En Autriche, par exemple, le terme de "affiliation ethnique" a été adopté dans la Loi sur l'égalité de traitement fédérale par une décision consciente d'exclure le terme allemand de "Rasse". La Loi de non-discrimination finlandaise fait également référence au concept d'"origine ethnique ou nationale" (article 6(1)) alors que la Loi sur la discrimination ethnique suédoise fait référence à "l'appartenance ethnique" (article 3). Dans d'autres pays, la "race" a été incluse dans la législation mais elle est qualifiée. En France, les diverses dispositions légales font référence à une race "vraie ou supposée".

L'un des domaines d'ambiguïté 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

<sup>8</sup> Mise en œuvre de la Loi sur le principe de l'égalité de traitement, Journal officiel, no. 50/2004.

<sup>9</sup> Article 23, Législation du travail.

d'application de "l'origine ethnique ou raciale". Les législations nationales adoptent des approches assez divergentes à cet égard. Certains Etats, 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 d'antidiscrimination. Bon nombre de législations nationales comprennent, comme caractéristiques minimales, la couleur et l'origine nationale dans leur législation mettant en œuvre la directive relative à l'égalité raciale. Le Royaume-Uni est le seul pays à estimer que "la couleur" ne tombe pas dans le champ d'application de la directive. Sa législation de mise en œuvre des directives régit uniquement la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou nationale.<sup>10</sup> Alors que la législation préexistante interdit toujours la discrimination fondée sur les motifs de la couleur et de la nationalité,<sup>11</sup> elle n'a pas été modifiée en vue de refléter les exigences posées par la directive relative à l'égalité raciale.

Une autre difficulté se pose au niveau de la délimitation des motifs d'origine ethnique ou raciale 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, la législation nationale antérieure aux directives ne reflète pas toujours cette dichotomie. Aux Pays-Bas, le droit jurisprudentiel a reconnu la possibilité de contester une discrimination à l'égard des juifs<sup>12</sup> et, dans certaines circonstances, à l'égard des musulmans<sup>13</sup> en tant que discrimination raciale. Au Royaume-Uni, la discrimination contre les sikhs<sup>14</sup> ou les juifs<sup>15</sup> a été admise comme étant une discrimination fondée sur des motifs raciaux (spécifiquement, l'origine ethnique). En Suède, la législation relative à l'antidiscrimination définissait auparavant la conviction religieuse comme faisant partie de "l'affiliation ethnique"<sup>16</sup> mais ce point a été modifié afin de faire de "la religion ou toute autre conviction" un motif de discrimination autonome.

Un certain nombre de problèmes communs se sont présentés au cours 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 Etats n'ont pas adopté une législation adéquate en matière de discrimination hors de l'emploi. Tel est notamment le cas de la République tchèque, de l'Estonie, de la Lettonie, de Malte et de la Pologne. Ensuite, la directive relative à l'égalité raciale exige des Etats membres qu'ils instituent un organisme ou des organismes de promotion de l'égalité de traitement; il ne s'agit toutefois pas d'une obligation dans la directive relative à l'égalité en matière d'emploi. Plusieurs Etats doivent encore créer ou mettre en service un organisme en charge des

<sup>10</sup> Loi sur les relations raciales (modifiée) Règlement 2003, S.I. 1626.

<sup>11</sup> Loi sur les relations raciales d'origine 1976.

<sup>12</sup> Avis 1998/48, Commission pour l'égalité de traitement.

<sup>13</sup> Avis 1998/57, Commission pour l'égalité de traitement.

<sup>14</sup> *Mandla c. Dowell Lee* [1983] 2 AC 548.

<sup>15</sup> *Seide c. Gillette Industries Ltd.* [1980] IRLR 427.

<sup>16</sup> Article 3, Loi sur la discrimination ethnique 1999.

questions de discrimination ethnique et raciale (et qui réponde aux exigences de la directive). Il s'agit de la République tchèque, de Malte, de l'Espagne et de la Pologne. Cela vaut aussi pour l'Allemagne et le Luxembourg mais des propositions d'instauration d'organismes de promotion de l'égalité de traitement ont été soumises dans ces deux Etats.

En ce qui concerne la mise en œuvre dans la pratique, la ségrégation des Roms dans l'enseignement reste un défi de taille pour plusieurs Etats, notamment pour la République tchèque, pour Chypre, le Danemark, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, la Pologne et la Slovaquie. Un autre problème qui se présente aussi dans bon nombre de pays concerne le manque de données relatives à la situation socio-économique des personnes vulnérables à la discrimination raciale, ce qui rend difficile l'identification de l'ampleur du désavantage vécu et l'évaluation des progrès obtenus en matière de réduction des inégalités.

### C. La religion ou les convictions

Aucun Etat membre n'a tenté de fournir une définition complète de "la religion ou des convictions" dans la législation d'antidiscrimination. Même lorsqu'une définition existe, elle laisse souvent une large marge d'interprétation. En Irlande, par exemple, la "conviction religieuse" comprend un "arrière-plan ou une perspective de nature religieuse".<sup>17</sup> Plusieurs Etats 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 Grande-Bretagne, cette documentation stipule que "les juridictions peuvent prendre en considération un certain nombre de facteurs lorsqu'elles décident de ce qu'il faut entendre par "religion ou convictions" (par exemple, un culte collectif, un système de croyance clair, une conviction profonde touchant le mode de vie ou la conception du monde)".<sup>18</sup> En Autriche, les notes explicatives de la Loi fédérale sur l'égalité de traitement fédérale établissent que: "pour qu'il y ait religion, il doit exister un minimum d'exigences concernant une déclaration de foi, certaines règles de mode de vie et un culte. Le terme de religion recouvre toute conviction religieuse, confessionnelle, l'appartenance à une Eglise ou une communauté religieuse."<sup>19</sup> La jurisprudence néerlandaise a récemment interprété la religion comme une croyance en une autorité supérieure, telle que Dieu.<sup>20</sup>

Le terme de "conviction" a également fait l'objet d'un débat portant sur sa signification. En particulier, certains Etats membres ont cherché à limiter ce concept. Aux Pays-Bas, le terme de *levensovertuiging* [philosophie de vie] a été adopté parce que cette interprétation existait déjà dans la jurisprudence. Il comprend de vastes philosophies telles que l'humanisme mais ne s'étend pas à tout point de vue sur la société. De la même manière, la note indicative autrichienne déclare que: "la conviction est un système d'interprétation consistant en convictions personnelles relatives à la structure de base, la modalité et les fonctions du monde; ce n'est pas un système scientifique. Tant que des convictions revendiquent la complétude, elles comprennent les perceptions de

<sup>17</sup> Article 2(1), Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004.

<sup>18</sup> Par. 9, Notes explicatives sur l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions) Règlement 2003.

<sup>19</sup> Nr. 307 der Beilagen XXII. GP - Regierungsvorlage - Materialien.

<sup>20</sup> Avis 67-2005, Commission pour l'égalité de traitement.

l'humanité, les conceptions de la vie et l'éthique."<sup>21</sup> Ces définitions cherchent à associer la conviction à des philosophies de large envergure, par opposition à de simples opinions sur des questions spécifiques. L'opinion politique se situe dans une zone grise. Certaines convictions politiques pourraient être interprétées comme des philosophies de vie, comme le communisme. Dans le même temps, d'autres sont moins complètes par nature; ainsi en est-il, par exemple, du point de vue d'une personne sur le niveau de fiscalité approprié. Il est significatif qu'un grand nombre d'Etats membres aient également inclus l'opinion politique comme motif de discrimination interdit. Il s'agit notamment de Chypre, de la République tchèque, du Danemark, de l'Estonie, de la Finlande,<sup>22</sup> de la France, de la Hongrie, de l'Italie, de la Lettonie, du Luxembourg, de Malte, des Pays-Bas, de la Pologne, du Portugal, de la Slovénie, de l'Espagne et du Royaume-Uni (Irlande du Nord uniquement).

Enfin, il convient de remarquer que les définitions de "religion" se retrouvent communément hors de la loi sur l'antidiscrimination. On peut les retrouver plus spécifiquement dans des lois relatives à l'application de la liberté de religion ou dans les lois réglementant la relation entre l'Etat et les religions organisées.

La majeure partie des controverses portant sur la mise en œuvre des dispositions de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi qui concernent la religion et les convictions se porte sur l'ampleur de toutes les exceptions prévues pour les religions organisées (comme les Eglises, par exemple) et les organisations dont la philosophie se fonde sur la religion ou les convictions (par exemple, les écoles confessionnelles). La directive prévoit une exception assez complexe dans son article 4(2), laquelle permet à de telles organisations de poser, dans des circonstances étroites, des exigences quant à la religion ou aux convictions des travailleurs qu'elles emploient. Ce point est examiné plus en détail à un stade ultérieur du présent rapport. Certains Etats ont prévu des exceptions qui vont nettement au-delà des termes stricts de la directive ou qui restent ambigus (comme en Grèce, en Irlande, en Italie et en Slovaquie, par exemple).

On peut trouver des signes attestant que la jurisprudence survenue 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, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni.

#### **D. Le handicap**

A la différence des autres motifs de discrimination, on trouve une prolifération de définitions du handicap dans la législation nationale. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Tout d'abord, la plupart des Etats membres offrent certains avantages

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> La Loi sur la non-discrimination (no. 21/2004) se réfère à "l'opinion" alors que le code pénal comprend une "orientation politique".

sociaux aux personnes handicapées. Cela nécessite, bien entendu, une définition relativement détaillée de la personne qui pourra prétendre à de tels droits. Ailleurs, la législation nationale comprend souvent des programmes de quotas qui exigent que les employeurs comptent une certaine proportion de personnes handicapées au sein de leur personnel.<sup>23</sup> Ici encore, il est nécessaire de définir le handicap afin de définir précisément quels sont les travailleurs qui pourront entrer dans ces quotas. Bien qu'il s'ensuive l'existence d'un grand nombre d'exemples de définitions du handicap dans la législation nationale, il est moins fréquent de trouver une définition spécifique du handicap dans la législation d'antidiscrimination.

On peut observer la présence d'un certain nombre d'éléments communs dans les définitions que donnent les législations nationales du handicap, :

- Des exigences en matière de temps: caractère définitif ou durée de la déficience;
- Degré de déficience: seuils de gravité;
- Etat actuel: traitement des déficiences passées, présentes et futures.

En ce qui concerne les exigences de temps, la loi peut exiger qu'une déficience existe pendant une certaine période pour pouvoir être traitée en tant que handicap. En Autriche<sup>24</sup> comme en Allemagne<sup>25</sup>, une déficience devrait durer plus de six mois. Au Royaume-Uni<sup>26</sup>, la déficience devrait durer depuis plus d'un an. En revanche, d'autres Etats exigent que la déficience soit d'une durée indéterminée (Chypre<sup>27</sup>, Suède<sup>28</sup>).

Dans certains Etats, il est exigé que la déficience atteigne un certain degré de gravité, lequel est parfois classé par seuil de pourcentage. Au Luxembourg, par exemple, la Loi sur les personnes handicapées de 2003 s'applique aux personnes qui présentent une réduction de la capacité de travail supérieure à 30%.<sup>29</sup> En Allemagne, la protection se limite actuellement aux personnes qui présentent un handicap grave. C'est le cas lorsque la capacité d'une personne à participer à la vie professionnelle est réduite de 50% ou lorsque le handicap est supérieur à 30% et qu'en raison de cela la personne ne peut trouver un emploi. Il existe un autre moyen d'évaluer la gravité de la déficience, consistant à prendre pour référence la capacité de la personne à exécuter certaines fonctions. A Malte, la loi fait référence aux "activités vitales majeures"<sup>30</sup> et au Royaume-Uni aux "activités normales de la vie quotidienne".<sup>31</sup>

<sup>23</sup> Ces systèmes de quotas permettent généralement aux employeurs de prendre d'autres mesures telles que de verser des contributions à un Fonds d'Etat pour les personnes handicapées.

<sup>24</sup> Article 3, Loi relative à l'égalité pour les personnes handicapées 2005.

<sup>25</sup> Article 2, Code social IX et article 3 de la Loi relative à l'égalité pour les personnes handicapées.

<sup>26</sup> Article 1(1), Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap de 1995.

<sup>27</sup> Loi 127(I)/2000.

<sup>28</sup> Article 2, Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap de 1999.

<sup>29</sup> Loi 51/2003 sur l'égalité des chances.

<sup>30</sup> Loi relative à l'égalité des chances (personnes handicapées) de 2000.

<sup>31</sup> Article 1(1), Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap de 1995.

Enfin, il existe des pratiques divergentes quant à savoir si le handicap englobe les déficiences passées ou futures. La législation irlandaise régit les motifs de discrimination qui existaient précédemment ainsi que les motifs qui pourraient surgir dans le futur.<sup>32</sup> La législation néerlandaise régit "un handicap effectif ou supposé ou une maladie chronique",<sup>33</sup> protégeant ainsi (par exemple) une personne atteinte auparavant d'un cancer mais ne présentant plus aucun symptôme.

Etant donné la diversité des lois discutées ci-dessus, on ne s'étonnera pas de découvrir que la définition du handicap constitue l'une des principales questions qui se posent dans la mise en œuvre des dispositions de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi qui concernent le handicap. Une jurisprudence se constitue actuellement sur cette question. C'est ainsi, par exemple, que la Commission pour l'égalité de traitement des Pays-Bas a soutenu récemment que le concept de handicap devrait être interprété dans un sens large et qu'il engloberait une personne qui aurait été victime d'un coup du lapin suite à un accident de voiture.<sup>34</sup> Un tribunal espagnol a introduit une requête de décision préjudicielle auprès de la Cour de justice pour savoir si la notion de handicap comprenait une personne licenciée suite à un congé de maladie.<sup>35</sup>

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 ce rapport, cette disposition a été mise en œuvre de façon très inégale dans les Etats membres. Certains Etats ont omis ce concept de leur législation nationale (comme l'Estonie, l'Italie et la Pologne, par exemple). Dans bon nombre d'autres Etats, le concept reste ambigu et l'on ne peut dire clairement quelles en seront les conséquences juridiques lorsqu'un employeur ne prévoit pas d'aménagement raisonnable (Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie et Slovaquie).

## E. L'orientation sexuelle

Le nombre d'Etats à avoir défini l'orientation sexuelle dans leur législation d'antidiscrimination est très faible. La législation irlandaise relative à l'égalité définit l'orientation sexuelle comme "une orientation homosexuelle, hétérosexuelle ou bisexuelle".<sup>36</sup> Dans le même esprit, 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".<sup>37</sup> Une loi allemande utilise le terme "identité sexuelle" plutôt que celui d'orientation sexuelle.

<sup>32</sup> Article 6(1)(a), Loi relative à l'égalité dans l'emploi, 1998-2004.

<sup>33</sup> Article 1(b), Loi du 3 avril 2003 concernant la création de la Loi relative à l'égalité de traitement fondée sur le handicap ou la maladie chronique, *Staatsblad* 2003, 206.

<sup>34</sup> Affaire 234-2005.

<sup>35</sup> Affaire C-13/05 *Chacón Navas c. Euresit Colectividades SA*. Journal Officiel 19.3.2004/C 069/16. L'opinion de l'avocat général est imminente.

<sup>36</sup> Article 2(1), Loi relative à l'égalité dans l'emploi, 1998-2004.

<sup>37</sup> Règlement 2(1), Règlement relatif à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle) de 2003, S.I. 1661.

Une autre question concerne la discrimination à l'encontre des couples homosexuels. Les notes explicatives qui accompagnent la Loi fédérale autrichienne relative à l'égalité de traitement spécifient qu'un traitement moins favorable des couples homosexuels par rapport aux couples de sexes opposés *non mariés* constitue une discrimination illégale fondée sur l'orientation sexuelle.<sup>38</sup> Une approche différente a été adoptée en Finlande. La Loi de non-discrimination contient une liste non exhaustive de motifs. Dans le premier cas, relatif à un acte de discrimination commis à l'égard d'une demandeuse d'emploi du fait qu'elle vivait en couple avec une autre femme, le tribunal administratif a jugé que le fait d'être dans une relation homosexuelle était un motif de discrimination *autonome*.<sup>39</sup> Bien que n'étant pas mentionné dans la législation, ce motif était implicitement couvert.

Bon nombre des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des dispositions de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi qui concernent l'orientation sexuelle portent sur l'étendue des exceptions qui s'appliquent aux employeurs en termes de philosophie religieuse (voir la section ci-dessus 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 laissées par la législation nationale aux employeurs de limiter les avantages liés au travail aux travailleurs qui sont mariés (par exemple, un droit à la pension pour un conjoint survivant). La pratique nationale varie fortement en ce domaine et est liée à la législation nationale relative à la famille, en particulier aux lois nationales qui concernent la reconnaissance des partenariats entre personnes du même sexe. Dans bon nombre d'Etats, la question n'a pas été directement traitée dans la législation et reste une question que les juridictions nationales auront à résoudre (par exemple, en Grèce, au Portugal et en Slovaquie).

Dans la majorité des Etats, l'on ne trouve que peu voire pas d'exemples d'affaires de discrimination liée à l'orientation sexuelle portées devant les tribunaux. C'est au Royaume-Uni et aux Pays-Bas que l'on peut trouver les niveaux de jurisprudence les plus significatifs à cet égard. Des plaintes sont déposées régulièrement auprès du Médiateur contre la discrimination fondée sur le motif de l'orientation sexuelle en Suède, dont certaines aboutissent devant les tribunaux. En Irlande, le nombre d'affaires de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle portées chaque année devant le Tribunal pour l'égalité est faible. Des procès isolés pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle sont rapportés en Hongrie, en Lettonie, en Espagne, en Belgique et en Finlande. Des problèmes de confidentialité peuvent dissuader certaines personnes d'engager des poursuites pour une discrimination fondée sur ce motif. En outre, dans certains Etats, le climat politique plus large reste ouvertement hostile à l'octroi de l'égalité aux lesbiennes, aux gays et aux bisexuels (comme en Pologne et en Lettonie, par exemple).

<sup>38</sup> Nr. 307 der Beilagen XXII. GP - Regierungsvorlage – Materialien.

<sup>39</sup> Tribunal administratif de Vaasa, 27.8.2004, Réf. No. 04/0253/3.

## 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. Alors qu'il existe de larges exceptions en ce qui concerne ce motif de discrimination, la Loi relative à l'égalité dans l'emploi irlandaise semble être la seule à restreindre son entière application aux "personnes d'un âge supérieur à celui auquel une personne est tenue de fréquenter l'école".<sup>40</sup> De façon similaire, le gouvernement danois a introduit au parlement un projet de loi qui restreindrait le champ d'application de la législation d'antidiscrimination existante. Ce projet de loi permettrait une différence de traitement des personnes âgées de moins de 18 ans.<sup>41</sup>

La mise en œuvre des dispositions de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi qui concernent l'âge continue à évoluer. L'article 6 de la directive autorise la justification de la discrimination directe et indirecte fondée sur l'âge. La plupart des Etats membres ont décidé de recourir à cette option. Il s'ensuit la persistance d'une incertitude très marquée dans l'ensemble des Etats membres quant aux formes de discrimination fondée sur l'âge qui seront traitées comme étant justifiées par les juridictions nationales. Dans l'affaire *Mangold c. Helm*,<sup>42</sup> la Cour de justice a prévu une indication préalable selon laquelle les pratiques directement discriminatoires devaient être soigneusement examinées par les juridictions nationales. En effet, l'on trouve divers exemples déjà de cas de discrimination fondée sur l'âge dans plusieurs Etats membres. Ils illustrent la diversité des lois et des pratiques qui relèvent du champ d'application de la directive. En Belgique, la Cour d'arbitrage a estimé qu'une limite d'âge de 75 ans pour les membres des fabriques d'Eglise constituait une discrimination illégale.<sup>43</sup> Aux Pays-Bas, la Cour d'appel de La Haye a estimé que l'absence d'une réglementation salariale minimale pour les personnes âgées de 13 et 14 ans constituait une discrimination illégale.<sup>44</sup>

Dans bon nombre d'Etat, il s'avère que l'introduction d'une législation relative à la discrimination fondée sur l'âge ne s'accompagnait pas d'un examen plus large des exigences liées à l'âge dans les autres instruments juridiques. C'est ainsi, plus particulièrement, que de nombreux Etats ne se sont toujours pas engagés dans une analyse approfondie de la justification des âges de départ à la retraite obligatoire. La pratique nationale varie fortement en ce domaine, allant de l'absence de tout âge national de départ à la retraite obligatoire (comme en République tchèque, par exemple) à des Etats qui autorisent la mise à la retraite obligatoire par des employeurs publics et privés à un âge spécifique (comme en Italie, par exemple). Ces questions seront examinées plus en profondeur dans la section 6.G du présent rapport.

<sup>40</sup> Article 6(f)(3).

<sup>41</sup> Projet de loi L98.

<sup>42</sup> Affaire C-144/04, arrêt du 22 novembre 2005.

<sup>43</sup> Arrêt n° 152/2005, 5 octobre 2005.

<sup>44</sup> JAR 2005, 98, 24 mars 2005.

## G. La discrimination supposée et associée

Une discrimination peut parfois survenir sur la base 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 qui appartiennent à la communauté rom. Dans bon nombre d'Etats, l'application à ces scénarios de la législation relative à la discrimination n'est pas vraiment résolue dans la législation et dépendra de l'interprétation judiciaire ultérieure. 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 Slovénie et de l'Espagne.

L'Irlande offre un rare exemple d'un pays où la législation interdit explicitement la discrimination lorsqu'un motif est "censé" exister et que la discrimination est imputable à une association.<sup>45</sup> Comme mentionné précédemment, dans plusieurs Etats, 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 le futur (Pays-Bas). La Loi relative à l'égalité pour les personnes handicapées adoptée en Autriche en 2005 étend sa protection aux parents qui ont la charge de personnes handicapées.

<sup>45</sup> 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 oeuvre des directives dans les Etats membres, on observe clairement qu'un domaine enregistre des progrès considérables. Dans leur grande majorité, les Etats membres ont introduit une législation qui interdit explicitement 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'Etats ont choisi de reproduire dans leur essence les textes des Directives sur ces concepts fondamentaux. Cette section examinera la réglementation de chaque type de discrimination au travers des systèmes juridiques nationaux.

D'emblée, il convient de noter que, bien que l'on puisse décrire les Etats membres en disant qu'ils suivent les définitions que l'on trouve dans les directives, on observe 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. En Belgique,<sup>46</sup> par exemple, le test permettant de justifier une discrimination indirecte ne mentionne pas la nécessité de montrer que la disposition, le critère ou la pratique est *nécessaire* alors que cette exigence se trouve explicitement stipulée dans le texte des directives.<sup>47</sup> Néanmoins, tous les tribunaux nationaux sont soumis à une obligation générale "d'interpréter son droit national à la lumière du texte et de la finalité de la directive".<sup>48</sup>

## A. La discrimination directe

La plupart des Etats membres ont adopté une législation qui reflète étroitement la définition de la discrimination directe 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.

On trouvera généralement ces éléments dans la législation des pays suivants: l'Autriche, Chypre, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, l'Allemagne (projet de loi), la Grèce, l'Italie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg (projet de loi), Malte, le Portugal, la

<sup>46</sup> Art. 2(2), Loi fédérale du 25 février 2003.

<sup>47</sup> Art. 2(2)(b), Directives 2000/43 et 2000/78.

<sup>48</sup> Affaire 14/83, *Van Colson et Kamann c. Land Nordrhein-Westfalen*, Recueil 1984, p. 1891.

Slovaquie, la Slovénie, la Suède et le 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. Dans certains Etats, par exemple, la législation d'antidiscrimination relevant du droit civil se complète de dispositions du droit pénal sanctionnant la discrimination. Certaines lois de droit pénal sont plus générales dans leur définition de la discrimination. En Finlande, par exemple, l'article 11(9) du code pénal [rikoslaki (391/1889)] définit la discrimination comme étant le fait de "mettre une personne dans une position manifestement inégale ou dans une position substantiellement pire par rapport à celle des autres, sans raison acceptable"<sup>49</sup>. En outre, la plupart des Etats 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 trouvera les dispositions d'antidiscrimination 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 définie davantage dans la législation. Il existe, toutefois, une jurisprudence préexistante aux Pays-Bas qui laisserait suggérer que le concept de "distinction directe" utilisée dans la législation nationale est similaire à la définition de la discrimination directe que l'on trouve dans les directives.

En ce qui concerne les modèles de comparaison, les lois en Espagne<sup>50</sup> et en Hongrie<sup>51</sup> ne permettent pas explicitement l'utilisation d'un modèle de comparaison hypothétique ou passé. En Irlande, l'exigence d'un modèle de comparaison a été clarifiée par la jurisprudence. En effet, il s'avère que c'est le seul Etat membre où la jurisprudence a examiné en détail quel pouvait être le modèle de comparaison approprié dans les cas de discrimination fondée sur l'âge. Le modèle de comparaison s'avère dépendre ici fortement des faits de l'affaire. Dans *Perry c. Commissaire Garda*,<sup>52</sup> le litige concernait un plan de départ à la retraite volontaire. En comparant la situation d'une hypothétique personne âgée de 59 ans à celle d'une personne âgée de 60 ans, il est apparu que la personne âgée de 59 ans recevrait un versement supplémentaire de quelque 7.618 euros. Dans d'autres cas, une plus grande différence d'âge entre les modèles de comparaison a été exigée.

## **B. La discrimination indirecte**

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

<sup>49</sup> Voir aussi la définition de la discrimination dans la Loi belge du 30 juillet 1981 criminalisant certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

<sup>50</sup> Art. 28(1) (b), Loi 62/2003.

<sup>51</sup> Art. 8, Loi relative à l'égalité de traitement et à la promotion de l'égalité des chances de 2003.

<sup>52</sup> DEC-E2001-02. Disponible à l'adresse: <http://www.equalitytribunal.ie/>

Comme pour la discrimination directe, la France n'a pas inclus une définition détaillée de la discrimination indirecte dans leur législation nationale. Aux Pays-Bas, la législation définit la discrimination indirecte. - Article (1)(c) de la Loi sur l'égalité de traitement - mais cette définition diffère sensiblement de celle que l'on trouve dans les 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 d'antidiscrimination disséminées au travers d'une série de lois, qui contiennent diverses définitions de la discrimination indirecte.

Les directives définissent la discrimination indirecte par référence aux dispositions, critères ou pratiques qui soumettent les personnes appartenant à une origine ethnique ou raciale particulière, d'une religion ou de convictions données, d'un âge spécifique, atteintes d'un handicap ou ayant une orientation sexuelle spécifique "à un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes".<sup>53</sup> Le seuil du "désavantage particulier" prend diverses formes dans la législation nationale et il est difficile d'évaluer à ce stade si celles-ci reflètent précisément l'approche adoptée par les directives. En Hongrie, la discrimination indirecte survient si une disposition "place des personnes à titre individuel ou des groupes de personnes ayant des caractéristiques spécifiées dans l'article 8 [les motifs interdits] dans une situation marquée par un désavantage significativement disproportionné par rapport à une personne ou à un groupe dans une situation comparable."<sup>54</sup> En Lettonie, la législation se réfère aux mesures qui donnent lieu à des "effets contraires" plutôt qu'à un "avantage particulier".<sup>55</sup> L'approche adoptée en Lituanie consiste à examiner si les mesures engendrent des *avantages* discriminatoires. La discrimination indirecte se produit lorsque des mesures "qui sont officiellement égales peuvent engendrer, engendrent ou pourraient engendrer cependant, lors de leur mise en oeuvre ou de leur adaptation, une restriction effective de l'exercice de droits ou de l'octroi de privilèges, une priorité ou un avantage pour les personnes d'un certain âge, d'une certaine orientation sexuelle, d'un handicap, d'une origine raciale ou d'un groupe ethnique donnés, d'une religion ou de convictions spécifiques".<sup>56</sup>

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. Une nouvelle fois, les législations nationales varient dans l'approche adoptée de la comparaison requise en vue d'établir l'existence d'une discrimination indirecte. Pour pouvoir l'établir, 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.<sup>57</sup> Au Royaume-Uni, la définition la plus courante de la discrimination indirecte exige que l'on puisse prouver que la mesure a défavorisé la personne plaignante ainsi que le groupe auquel elle appartenait.<sup>58</sup> En Irlande, la référence à un modèle de comparaison hypothétique n'est pas autorisée dans le cas de plaintes pour discrimination indirecte en matière de rémunération.<sup>59</sup>

<sup>53</sup> Art. 2(2)(b), Directives 2000/43 et 2000/78.

<sup>54</sup> Art. 9, Loi relative à l'égalité de traitement et à la promotion de l'égalité des chances de 2003.

<sup>55</sup> Art. 29(6), Législation du travail.

<sup>56</sup> Loi sur l'égalité de traitement de 2003.

<sup>57</sup> Art. 18, Législation du travail.

<sup>58</sup> Par exemple, article 1(1A) Loi relative aux relations raciales d'origine de 1976.

<sup>59</sup> Article 29, Loi relative à l'égalité dans l'emploi, 1998-2004.

## 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.<sup>60</sup> La majorité des Etats membres ont adopté des définitions du harcèlement qui semblent similaires à celles contenues dans les directives. Il s'agit de la Belgique, de Chypre, de la République tchèque (lois diverses), de la Finlande, de l'Allemagne (projet de loi), de la Grèce, de la Hongrie, de l'Irlande, de la Lettonie, de la Lituanie, du Luxembourg (projet de loi), de Malte, des Pays-Bas, de la Pologne, du Portugal, de la Slovénie, de l'Espagne et du Royaume-Uni.

Dans certains Etats membres, la définition du harcèlement semble plus restrictive que celle que l'on trouve dans les directives. C'est en Lettonie que cette constatation est la plus manifeste. Le harcèlement y est défini comme survenant:

"lorsqu'un acte ou un comportement indésirable, qu'il soit verbal, non verbal ou physique, se produit à l'égard d'une personne dans le cadre d'une relation de subordination ou de dépendance..."<sup>61</sup>

Cette définition semblerait exclure la protection contre le harcèlement exercée par d'autres travailleurs d'un même rang ou par ceux qui se trouvent à des postes subalternes alors que les directives ne limitent pas l'interdiction du harcèlement aux actes des supérieurs hiérarchiques. En outre, les directives font référence à "un comportement indésirable ... qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne".<sup>62</sup> Cela suggère que le harcèlement puisse se produire même lorsque la dignité de la victime n'a pas été atteinte, si tel était le but recherché par le comportement. En revanche, les législations d'Autriche<sup>63</sup> et de Suède<sup>64</sup> exigent que la dignité de la victime ait réellement été atteinte. L'autre élément qui fait partie de la définition du harcèlement dans les directives est que le comportement crée "un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant" (caractère italique ajouté).<sup>65</sup> La législation italienne remplace le mot "ou" par "et", en faisant donc un test cumulatif et posant un seuil apparemment plus difficile à atteindre par la partie plaignante.<sup>66</sup> Une affaire récemment jugée par la Cour suprême tchèque a confirmé que le harcèlement ne doit pas être dirigé vers une personne spécifique; il suffit qu'il porte atteinte à la dignité d'un groupe.<sup>67</sup> Cette affaire concernait une

<sup>60</sup> Art. 2 (3).

<sup>61</sup> Art. 10(4), Loi sur les contrats de travail.

<sup>62</sup> Art. 2(3), Directives 2000/43 et 2000/78.

<sup>63</sup> § 21(2), Loi relative à l'égalité de traitement de 2004.

<sup>64</sup> Loi relative à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle de 1999, Loi relative à l'égalité de traitement des étudiants universitaires de 2001, Loi sur l'interdiction de la discrimination de 2003.

<sup>65</sup> Art. 2(3), Directives 2000/43 et 2000/78.

<sup>66</sup> Décret législatif, 9 juillet 2003, no. 215 (Gazzetta Ufficiale no. 186, 12 août 2003); décret législatif, 9 juillet 2003, n° 216 (Gazzetta Ufficiale no. 187, 13 août 2003).

<sup>67</sup> *František Krosč en v Bohema Travel*, 30 juin 2005, Cdo 1630/2004-156.

contestation juridique de la présence dans un restaurant d'un ordre interne s'affichant par le slogan "chasse aux tsiganes". De même, en vertu du droit finlandais, il y a harcèlement en cas d'atteinte à la dignité ou l'intégrité d'une personne ou d'un *groupe de population*.<sup>68</sup>

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 Etats ont cherché à clarifier ce point dans leur législation nationale. En Slovaquie, la législation fait référence à un traitement "que la personne peut percevoir à juste titre" comme étant un harcèlement.<sup>69</sup> Cela laisse entendre que l'on mette l'accent sur la perception de la victime, bien que les tribunaux puissent également prendre en compte une norme de caractère raisonnable. Au Royaume-Uni, une évaluation subjective et objective combinée du comportement est exigée par les juridictions:

"le comportement ne sera censé avoir l'effet spécifié ... que si , compte tenu de toutes les circonstances, dont plus particulièrement la perception qu'en a B [la victime], il faudrait raisonnablement considérer qu'il produit un tel effet."<sup>70</sup>

Un autre domaine est laissé ouvert par les directives. Il s'agit de 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 de pays, les employeurs peuvent être tenus responsables des actes de leurs travailleurs à des degrés divers. Certains Etats 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. En Finlande, par exemple, lorsqu'un employeur prend connaissance de la présence d'un harcèlement sur le lieu de travail, il est tenu de mener une enquête et de prendre des mesures destinées à faire cesser ce comportement.<sup>71</sup> On trouve une obligation similaire en Suède mais ici elle s'étend au-delà des travailleurs pour inclure également les obligations des universités vis-à-vis de leurs étudiants.<sup>72</sup> En France, l'article L122-52 de la législation du travail crée une obligation pour l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin de mettre fin au harcèlement sur le lieu de travail. Au Royaume-Uni et en Irlande, on ne trouve pas d'obligation explicite pour les employeurs de prendre des mesures afin d'empêcher le harcèlement. Néanmoins, les employeurs ne seront pas tenus responsables du harcèlement commis par leurs travailleurs s'ils peuvent démontrer qu'ils ont pris des "mesures raisonnablement réalisables" pour empêcher que cela se produise.<sup>73</sup>

Il importe de noter qu'un chevauchement peut exister entre le harcèlement comme élément de la loi d'antidiscrimination et d'autres dispositions légales destinées à combattre le harcèlement en général. Ce dernier, parfois décrit comme harcèlement

<sup>68</sup> Article 6(2), paragraphe 3 de la Loi sur l'antidiscrimination (21/2004).

<sup>69</sup> Article 2(5), Loi sur l'antidiscrimination, n° 365/2004.

<sup>70</sup> Par exemple, article 3A, Loi relative aux relations raciales d'origine de 1976.

<sup>71</sup> Article 28, Loi relative à la santé et la sécurité professionnelle, n° 738/2002.

<sup>72</sup> Art. 6, Loi relative à l'égalité de traitement des étudiants universitaires de 2001.

<sup>73</sup> Irlande: article 15(3), Loi relative à l'égalité dans l'emploi, 1998-2004; Royaume-Uni: par exemple, article 32(3), Loi relative aux relations raciales d'origine de 1976.

moral, comprend non seulement le harcèlement discriminatoire mais aussi le comportement harcelant exempt de tout élément discriminant (par exemple, les brimades). En Belgique, le harcèlement est illégal à la fois dans la législation d'antidiscrimination mais aussi en vertu de la législation spécifique qui vise le harcèlement sexuel et moral.<sup>74</sup> En France, le harcèlement n'est pas spécifiquement inclus dans les dispositions légales relatives à la discrimination mais est traité dans la législation relative au harcèlement sexuel et moral. Le harcèlement moral est défini comme consistant en "agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."<sup>75</sup>

#### **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."<sup>76</sup> Une disposition similaire a été incluse dans la législation nationale de la grande majorité des Etats membres, à de très rares exceptions près.

En France, il n'existe pas de disposition spécifique rendant illégal un tel comportement d'incitation à la discrimination. Toutefois, les principes juridiques généraux sur la complicité et la responsabilité peuvent produire des effets similaires. La personne qui agit sur des instructions l'enjoignant à un comportement discriminatoire peut commettre une infraction. Dans une affaire récente, une discrimination illégale a été constatée alors qu'un agent immobilier avait refusé la location d'un logement à des personnes dont le nom avait une "consonance étrangère", suivant en cela les instructions du propriétaire.<sup>77</sup>

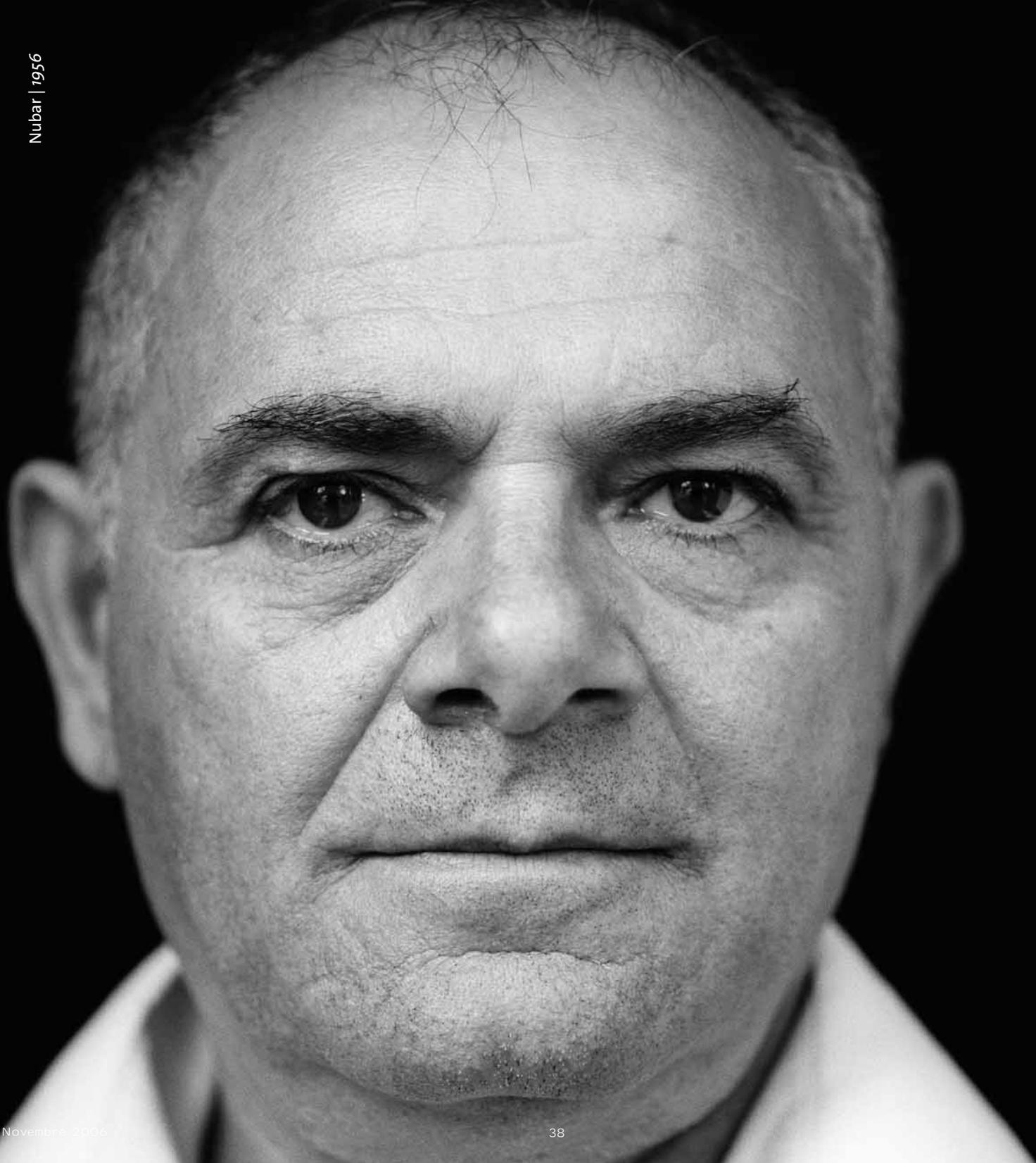
Au Royaume-Uni, la situation juridique est complexe. Les consignes, la pression et l'incitation enjoignant à agir de façon discriminante constituent des actes illégaux dans la législation d'antidiscrimination régissant les motifs de discrimination de la race, du handicap et de la religion (uniquement en Irlande du Nord). La mise en application des dispositions sur la race et le handicap en Grande-Bretagne est, toutefois, réservée aux organismes de promotion de l'égalité de traitement concernés, à savoir: la Commission pour l'égalité raciale et la Commission des droits des personnes handicapées. Une personne victime de discrimination ne peut pas tenter une action pour contester le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes. En outre, la nouvelle législation relative à la discrimination fondée sur les motifs d'orientation sexuelle et de religion ou de convictions ne comporte aucune disposition spécifique interdisant les comportements consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes.

<sup>74</sup> Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Moniteur belge*, 22 juin 2002.

<sup>75</sup> Loi du 17 janvier 2002.

<sup>76</sup> Art. 2(4), Directives 2000/43 et 2000/78.

<sup>77</sup> 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."<sup>78</sup> Cette obligation n'existait pas antérieurement dans la majorité des Etats membres et représente l'un des éléments les plus novateurs des directives, ce que peut expliquer la mise en œuvre inégale de cette partie de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi.

L'Estonie, l'Italie et la Pologne n'ont pas intégré cette obligation de l'aménagement raisonnable dans leurs législations nationales. 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.

Les Etats suivants disposent de clauses juridiques qui se rapprochent de l'obligation d'aménagement raisonnable que l'on trouve dans la directive: l'Autriche, la Belgique, Chypre, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg (projet de loi), Malte, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovaquie, la Slovénie, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni. On y observe des divergences notables, entre les Etats qui prévoient une obligation de base, avec peu d'élaboration quant à la façon dont elle devrait être mise en œuvre (en Lituanie, par exemple), et les Etats qui donnent des indications plus amples sur son application pratique (comme le Royaume-Uni, par exemple). En général, on trouve très peu de jurisprudence en cette matière de sorte qu'il est difficile de prévoir comment les concepts clés seront appliqués dans la pratique.

Alors que la définition de l'obligation varie, elle est ordinairement soumise à la restriction qu'elle ne devrait pas engendrer une "charge disproportionnée" à 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. A Malte, un aménagement raisonnable ne devrait pas porter indûment préjudice au fonctionnement des activités commerciales ou des affaires de l'employeur.<sup>79</sup>

Le préambule de la directive offre une indication concernant les 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 frais financiers et autres subséquents: Chypre, la Finlande, la France, l'Allemagne, l'Irlande, Malte, l'Espagne et le Royaume-Uni;
- L'échelle des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise: l'Autriche, Chypre, la Finlande, l'Irlande, Malte, la Slovaquie et le Royaume-Uni;
- La possibilité d'obtention d'un financement public ou de toute autre assistance: l'Autriche, Chypre, la Finlande, la France, l'Allemagne, l'Irlande, Malte, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne, la Slovaquie et le Royaume-Uni.

<sup>78</sup> Art. 5, Directive 2000/78.

<sup>79</sup> Art. 7(4), Loi sur l'égalité des chances (Personnes handicapées) de 2000.

Certains Etats ont intégré des critères supplémentaires dans leur législation nationale. A Malte, par exemple, il convient de prendre en considération le nombre de travailleurs exigeant un aménagement.<sup>80</sup> A Chypre, la situation financière de l'Etat peut être prise en compte dans des affaires intentées contre l'Etat ainsi que la situation socio-économique de la personne handicapée.<sup>81</sup> Aux Pays-Bas, la législation ne spécifie pas comment faire pour évaluer la nature raisonnable de l'aménagement mais la note explicative a proposé que cette estimation se fasse en fonction du caractère: (a) approprié, (b) nécessaire et (c) proportionné de la mesure par rapport à l'employeur. En Suède, l'employeur est tenu de faire ce qui "peut être raisonnablement exigé".<sup>82</sup>

Le fait de savoir si l'absence d'aménagement raisonnable doit être traitée comme une forme de discrimination illégale constitue souvent une zone d'ambiguïté dans la législation nationale (c'est le cas à Chypre, en Hongrie, en Lettonie et en Slovénie, par exemple). En Grèce, une entrave à cette obligation n'est pas traitée comme une discrimination. En Lituanie, l'obligation est théoriquement impossible à une personne mais ce point n'a pas encore été testé devant un tribunal à ce jour.

In France, le fait de ne pas honorer cette obligation constitue une discrimination illégale; elle est spécifiquement traitée comme une discrimination directe ou comme une discrimination indirecte. En Suède, l'absence d'aménagement raisonnable est liée au concept de discrimination directe. Si un aménagement raisonnable peut supprimer les effets du handicap d'une personne, l'employeur sera tenu de prendre en compte ce handicap sous peine de se rendre coupable de discrimination directe.<sup>83</sup> En revanche, l'absence d'aménagement raisonnable est traitée comme une discrimination indirecte en Autriche,<sup>84</sup> en Slovaquie<sup>85</sup> et en Espagne<sup>86</sup> alors qu'au Royaume-Uni, elle sera définie comme une forme spécifique de discrimination.<sup>87</sup>

On trouve très peu d'exemples d'obligations d'aménagement raisonnable s'appliquant au-delà du motif du handicap. En Suède, les employeurs sont soumis à l'obligation d'adopter des mesures actives visant à rendre le lieu de travail plus intégrant pour les personnes appartenant à des communautés ethniques et religieuses différentes.<sup>88</sup> En Espagne, l'on trouve des obligations d'aménagement raisonnable concernant certaines religions qui ont conclu des Accords de coopération avec l'Etat (religions évangéliques, judaïsme, islam). Ces accords prévoient une disposition d'aménagement d'exigences en termes de congés religieux et de respect des différents jours de repos. Bien que l'obligation d'aménagement raisonnable se limite au handicap dans la législation irlandaise, la jurisprudence émanant du Tribunal pour l'égalité a impliqué l'imposition aux employeurs d'une

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> Article 9(2), Loi 127(I)/2000.

<sup>82</sup> Article 6, Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap de 1999.

<sup>83</sup> Article 3 et 6, Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap de 1999.

<sup>84</sup> Article 7c, Loi sur l'emploi des personnes handicapées.

<sup>85</sup> Article 7, Loi sur l'antidiscrimination de 2004.

<sup>86</sup> Art. 37.3, Loi 13/1982 sur l'intégration sociale des personnes handicapées (comme modifiée).

<sup>87</sup> Article 3A(2), Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap de 1995.

<sup>88</sup> Article 4, Loi relative à la discrimination ethnique de 1999.

obligation de procéder à des aménagements à l'intention des travailleurs migrants. Dans l'affaire *Campbell Catering c. Rasaq*,<sup>89</sup> le Tribunal du travail a mis l'accent sur la nécessité de mesures supplémentaires à prendre lorsque des travailleurs migrants ont fait l'objet de procédures disciplinaires sur le lieu de travail. L'employeur devait s'assurer que le travailleur comprenait la situation et disposait de moyens suffisants pour préparer sa défense par rapport à une plainte.

En Flandre, la définition de l'aménagement raisonnable que l'on trouve dans la directive relative à l'égalité en matière d'emploi est incorporée dans la loi mais n'a pas été restreinte au motif du handicap.<sup>90</sup>

<sup>89</sup> ED/02/52, résolution n° 48, 23 juillet 2004.

<sup>90</sup> Art. 5(4), Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, 8 mai 2002.





# 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, ce qui implique que les législations d'antidiscrimination nationales devraient s'appliquer à toutes les personnes présentes sur le territoire d'un Etat 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 Etats membres ne peut dépendre de la nationalité, de la citoyenneté ou du statut de résidence.<sup>91</sup>

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 Etats membres devraient également prévoir, selon les besoins et conformément à leurs pratiques et traditions nationales, une protection des personnes juridiques lorsqu'elles souffrent de discrimination fondée sur les motifs de l'origine raciale ou ethnique de leurs membres. La directive relative à l'égalité en matière d'emploi ne comporte pas de considérant équivalent mais l'on ne trouve aucune raison interdisant d'englober, dans cette directive aussi, les personnes physiques ainsi que juridiques dans le terme de "personnes". Dans la plupart des pays, les personnes, qu'elles soient physiques ou juridiques, jouissent d'une protection contre la discrimination. Lorsque la loi n'établit pas de distinction explicite entre les deux, on la suppose, comme c'est le cas en Lettonie ou en Grèce, par exemple. Les personnes juridiques restent catégoriquement sans protection dans les législations lituanienne et suédoise<sup>92</sup>. 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 locale implique que seules les personnes physiques puissent être reconnues victimes de discrimination.

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 discutée ci-dessus 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 actions 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 sur un autre. En Irlande<sup>93</sup>, aux Pays-Bas<sup>94</sup> et en Suède, la législation d'antidiscrimination est dirigée

<sup>91</sup> En France, le principe de l'égalité de traitement est applicable aux non-ressortissants à moins que le législateur ne puisse justifier une différence de traitement qui soit fondée sur des conditions d'intérêt public, cfr. Conseil constitutionnel, 22 janvier 1990, 296 DC, R.F.D.C. no. 2 1990, obs Favoreu.

<sup>92</sup> En Suède, cette question est actuellement considérée par un Comité public d'enquêtes relatives à la discrimination.

<sup>93</sup> La plupart des dispositions de la Loi sur l'égalité de traitement irlandaise de 1998-2004 visent l'employeur et aucune disposition claire n'est créée pour permettre des actions contre le ou les auteurs de discrimination. Font exception à cette règle l'article 14 de la 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.

<sup>94</sup> La législation néerlandaise en matière d'emploi est orientée vers les employeurs, les organisations patronales, les organisations de travailleurs, les offices de l'emploi, les agences d'emploi publiques, les institutions de formation, les écoles, les universités, etc.

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.

Il est moins courant de rendre les employeurs responsables d'actes commis par des tiers tels que des locataires ou clients qui agissent de façon discriminatoire à l'égard de leurs travailleurs. Au Portugal, par exemple, les employeurs et prestataires de services ne peuvent être tenus responsables d'actions commises par des tiers que lorsqu'une obligation spéciale de soins est imposée par la loi ou que lorsqu'une relation spéciale peut être établie, comme dans le cas de sous-traitance, par exemple<sup>95</sup>. De la même manière, aux Pays-Bas, les procès-verbaux des débats parlementaires sont conçus pour clarifier qu'il n'était pas dans l'intention du législateur néerlandais de rendre la législation d'antidiscrimination applicable contre un collègue ou une tierce partie sur la base du fait qu'il n'y a pas de contrat ou de relation d'autorité entre les parties.<sup>96</sup>

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 aux cinq motifs de discrimination: les conditions d'accès à l'emploi, le travail d'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 ou l'engagement dans des organisations de travailleurs, des organisations patronales et des organisations professionnelles. 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 est complexe. Dans la majorité des Etats membres, les garanties d'égalité constitutionnelles 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 dispositions constitutionnelles assurent une transposition suffisante des directives. Lorsque le protocole 12 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de

<sup>95</sup> Article 617(2) de la législation du travail.

<sup>96</sup> 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, nr., 3, p.19.

l'homme, qui contient une interdiction générale de tout acte de discrimination exercé par l'Etat sur un nombre ouvert de groupes, est applicable dans la législation nationale, comme à Chypre et en Finlande, par exemple, le champ d'application de la législation nationale 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 d'antidiscrimination s'applique.

Les experts nationaux respectifs du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination sont généralement satisfaits de voir le champ d'application des directives respecté en Autriche (à l'exception d'une législation provinciale), à Chypre, au Danemark, en Finlande, en France, en Hongrie, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Slovaquie, en Slovénie et en Espagne. Le champ 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 ainsi que la protection dans l'emploi pour ce qui concerne le personnel des Régions et des Communautés et de l'enseignement).

Pour répondre aux exigences des directives, la loi sur l'antidiscrimination nationale doit s'appliquer aux secteurs public et privé, y compris aux organes publics. Tous les Etats membres ne répondent pas à cette exigence actuellement. A Malte, les directives ont été mises en œuvre dans la législation du travail pour le secteur privé uniquement; seules des dispositions plus générales de la Constitution et de la Loi sur la Convention européenne s'appliquent au secteur public. Cela vaut largement aussi pour l'Estonie. Mais, comme on le souligne en Lettonie, où l'égalité de traitement dans le service public n'est régie également que par la Constitution, même si le principe de l'égalité de traitement est d'application, les normes de mise en application telles que la charge de preuve font défaut. Les modifications apportées pour appliquer aux relations du service public la même protection que celle que garantit la législation du travail lettonne ont été esquissées. Au Portugal, les dispositions relatives à l'égalité et la non-discrimination de la législation du travail s'appliquent actuellement aussi bien aux travailleurs du secteur public qu'à ceux du secteur privé et continueront à le faire jusqu'à ce que des réglementations spécifiques différentes soient adoptées pour ce dernier secteur (article 1(2) de la Loi 35/2004).

En Hongrie, par contre, tous les acteurs du secteur privé ne sont pas couverts par la Loi sur l'égalité de traitement de 2003. Le législateur hongrois a adopté une approche unique parmi les Etats membres de l'UE, en ce sens qu'il n'énumère pas les domaines tombant sous son champ d'application 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'Etat, locales et minoritaires, les pouvoirs publics, l'armée, les services pénitentiaires, les services douaniers, les associations et fondations publiques, les organismes assurant des services publics, les écoles et universités, les personnes et institutions assurant des services sociaux et de protection de l'enfance, des musées, des bibliothèques, des régimes de pension privés, des régimes d'assurance mutuelle volontaire, des prestataires de services de santé, des partis politiques et d'autres organes financés par le budget central (article 4). Quatre groupes d'acteurs privés sont mentionnés (article 5): (i) ceux qui offrent un

contrat public ou font une offre publique; (ii) ceux qui offrent des services publics ou vendent des biens; (iii) les entrepreneurs, les entreprises et autres entités juridiques privées qui utilisent le soutien de l'Etat et (iv) les employeurs et contractants.

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 l'office de droit public. Un certain nombre de pays ne parviennent pas assurer cette protection. Le service militaire n'est pas compris dans le champ d'application de la législation 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 qu'elle devrait faire pour le 1er janvier 2008 au plus tard). En République tchèque, en Estonie, 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 n'est pas réglementé par un contrat de services spécifique. En ce qui concerne les personnes qui détiennent un office de droit public, la loi ne s'appliquera que si la personne concernée détient un contrat de travail.

La loi estonienne ne s'applique qu'aux contrats de travail et ne réglemente donc pas le travail de ceux qui travaillent en vertu d'autres arrangements, y compris les fonctionnaires publics et les travailleurs indépendants. De même, la loi tchèque ne s'applique pas encore au travail, au contrat de travail ou à la fonction d'indépendant et ne s'applique que partiellement à l'emploi public. Aux Pays-Bas, le terme de "profession libérale" a été utilisé à la place de "travail indépendant" et devra recevoir une interprétation plus large afin de garantir que non seulement les médecins, les architectes, etc. sont couverts par cette loi mais également les free-lances, les commerçants indépendants, les entrepreneurs, etc.

Il existe d'autres lacunes au niveau de la protection dans le domaine de l'emploi, parmi lesquelles l'absence de référence aux "conditions de travail" dans la législation suédoise; seules "les conditions d'emploi" y sont explicitement incluses, impliquant un champ d'application plus limité, couvrant les conditions qui sont régies par un contrat de travail mais pas les circonstances dans lesquelles le travail est exécuté. Le gouvernement a rejeté les propositions d'amendement, prétendant que la protection suffit à assurer la mise en œuvre des directives. La législation lettone n'interdit pas la discrimination fondée sur les motifs de l'âge, du handicap ou de l'orientation sexuelle dans la formation ou l'orientation professionnelle au niveau du service public. La législation lituanienne ne couvre pas l'appartenance à ou l'engagement dans des organisations patronales, des organisations de travailleurs et des organisations professionnelles. En Estonie, il n'existe pas de dispositions spécifiques concernant l'accès à l'affiliation à des organisations de travailleurs et la législation lettone ne mentionne pas l'affiliation à ou l'engagement dans des organisations professionnelles.

Comme on l'a déjà noté, la République tchèque, l'Estonie, la Lettonie, Malte et la Pologne doivent encore transposer adéquatement la directive relative à l'égalité raciale au-delà de la sphère de l'emploi. En Lettonie pourtant, une nouvelle Loi sur la sécurité sociale interdit le traitement différencié fondé sur la race 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, la loi interdit la discrimination

fondée sur la race en matière de sécurité sociale et de services sociaux assurés par l'Etat. On ne peut dire clairement si cette loi régit l'accès au logement et dans quelle mesure elle couvre ces services fournis par des acteurs privés. D'autres lois garantissent que la discrimination raciale soit jugée illégale dans une certaine mesure au niveau de l'éducation mais pas au niveau de l'accès aux biens et services. En Irlande, on peut se demander si la protection sociale, les avantages sociaux et l'éducation sont couverts par le champ d'application de la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004. La loi lituanienne ne couvre pas la protection sociale ou les avantages sociaux.

L'article 3(3) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi prévoit que le champ d'application de la directive ne s'étend pas aux "paiements de toute nature effectués par les 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 Etats membres ont reproduit l'article 3(3) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi dans leur législation d'antidiscrimination, comme la Finlande, la Grèce et Chypre, par exemple. 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 Etats membres n'ont pas explicitement inclus l'article 3(3) dans leur législation mais ne semblent pourtant pas protéger contre la discrimination dans le domaine de la protection sociale fondée sur d'autres motifs que l'origine ethnique et raciale, comme c'est le cas de Malte et du Portugal, par exemple.

Au Luxembourg, le nouveau projet de loi composite visant la transposition des directives reprend la formulation exacte des directives en termes de champ d'application matériel, y compris l'exception de l'article 3(3) de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi. Il interdit la discrimination pour tous les motifs et dans tous les domaines régis par les directives.

Le terme "avantages sociaux" n'est généralement pas défini 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 rendue dans le contexte du règlement 1612/68 sur la libre circulation des travailleurs.<sup>97</sup> 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 aussi bien par les instances publiques que privées. Il peut s'agir de bourses d'étudiants, de réductions dans le transport public 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.

<sup>97</sup> 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 de la CE, seconde chambre du parlement 2002-2003, 28 770, nr. 3, p.15.

En Suède, la discrimination liée à l'éducation n'est interdite que dans l'enseignement supérieur.<sup>98</sup> Cependant, un projet de loi est actuellement présenté devant le parlement, qui, s'il est introduit, interdira la discrimination fondée sur le genre, sur l'origine ethnique, la religion ou les autres convictions, l'orientation sexuelle et le handicap ainsi que tout autre traitement dégradant infligé à des enfants et des élèves. Ce projet de loi s'applique aux établissements préscolaires, aux crèches destinées aux enfants en âge de scolarité, aux institutions de l'enseignement primaire et secondaire ainsi qu'à l'enseignement municipal destiné aux adultes. Il couvrira aussi les élèves qui sont harcelés et subissent une atteinte de leur dignité de la part d'autres élèves ou du personnel de l'école.

Dans la majorité des Etats membres, des problèmes se présentent au niveau de la discrimination dans l'enseignement des enfants issus de minorités ethniques et raciales. La ségrégation des enfants roms est particulièrement préoccupante. Ce problème constitue l'une des manifestations de discrimination les plus répandues à l'égard des Roms. L'on dénombre des Roms dans tous les Etats 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, qui sont donc ségrégués du système d'enseignement général et reçoivent un niveau d'enseignement inférieur, ce qui compromet leurs chances de vie future.

La ségrégation des Roms se présente également dans certaines écoles de l'enseignement général en raison de 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" séparées qui suivent un programme spécial. Le but premier de l'organisation de ces classes consistait à prodiguer pendant trois ans à des enfants polonais un enseignement qui leur permette ensuite de suivre le programme standard mais, dans la pratique, tous les élèves roms ont été orientés vers ces classes sans tenir compte de leurs capacités linguistiques. Les classes slovaques de "niveau zéro" ont été créées à l'intention des enfants qui ne devraient pas être en mesure d'assimiler le programme standard en raison de l'environnement social et linguistique dont ils sont issus. Ces classes n'ont toutefois été mises en place que dans des écoles à population scolaire rom. En Finlande, les Roms sont orientés vers les classes d'enseignement spécial plus souvent que les autres élèves. Le Royaume-Uni et la France disposent d'une législation qui interdit explicitement la ségrégation dans les écoles entre les personnes de groupes raciaux et ethniques différents mais ces pays nourrissent certaines inquiétudes face à une ségrégation de facto résultant de schémas résidentiels.

L'on ne trouve que quelques cas de contestations des classes ségréguées s'appuyant sur les systèmes juridiques nationaux. Au Danemark, la municipalité locale d'Elsinor a créé des classes séparées réservées aux enfants roms, justifiant sa décision en présentant cette mesure comme une tentative d'assurer leur fréquentation régulière de l'école. Cette décision a été jugée illégale

<sup>98</sup> Loi de 2001 sur les étudiants universitaires, fondée sur les motifs de l'origine ethnique mais aussi sur ceux de la religion ou des convictions, du genre, de l'orientation sexuelle et du handicap.

par le Commissaire européen en charge du Comité des droits de l'homme et des plaintes de l'Institut danois des droits de l'homme. La municipalité a depuis lors démantelé les classes et autorisé le retour des enfants roms dans les classes ordinaires. En Finlande, on a relevé un cas de contestation réussie d'une ségrégation de facto dans une école. En Grèce, il a fallu l'intervention du Médiateur pour amener les pouvoirs publics du Péloponnèse à prévoir des classes provisoires pour des enfants roms qui avaient été exclus d'une école en raison d'un manque de bâtiments.

Dans bon nombre d'Etats membres, dont la Belgique, Chypre, la Finlande, la Lituanie et la Pologne, l'absentéisme scolaire et les taux de décrochage scolaire disproportionnellement élevés parmi les communautés des Roms, des Sinti et des Gens du voyage constituent des problèmes graves. En Lituanie, une étude menée par le Centre d'observation des droits de l'homme a constaté que la majorité des enfants roms ne fréquentait pas l'école.

Dans un grand nombre d'Etats 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 mais souffrent d'une qualité d'enseignement et de conditions matérielles des bâtiments souvent inférieures.

Certains Etats envisagent de tenter de porter remède à cette forme de ségrégation de facto. 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'émergence d'"écoles noires ou écoles ghettos".

Plusieurs tentatives ont été menées par les gouvernements afin de traiter la ségrégation des élèves roms.<sup>99</sup> En Hongrie, les mesures visant à intégrer les élèves et étudiants socialement défavorisés se sont avérées encourager fortement l'intégration des étudiants roms tout en évitant les difficultés résultant des problèmes de définition et d'identification et en évitant 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 et la plupart des Etats membres limitent effectivement la protection aux biens et services disponibles au public. Chypre, la France, l'Italie, la Slovénie et l'Espagne font exception. La législation n'y établit pas de distinction entre les biens et services disponibles au public et ceux qui sont disponibles au niveau privé, de sorte que l'on peut supposer qu'elle s'applique aux deux. Quelques assemblées législatives ont prévu des définitions permettant de délimiter les circonstances dans lesquelles la discrimination est

<sup>99</sup> Pour une discussion sur certaines de ces mesures, on se reportera à la section traitant des mesures d'action positive.

interdite. En Belgique, les travaux préparatoires de la loi précisent que la discrimination est interdite chaque fois que des biens ou services sont proposés sur le marché, autrement dit, ne sont pas réservés à un cercle fermé. 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, par exemple lorsqu'une personne refuse à titre privé de vendre un appartement à une autre personne en raison de l'une des caractéristiques énumérées. Un Comité gouvernemental suédois examine actuellement si la Loi relative à l'interdiction de la discrimination de 2003 devrait s'appliquer aux personnes privées et rendra un rapport sur son travail le 31 janvier 2006.

La Loi relative à la non-discrimination finlandaise 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 bancaires, les services de transport, les services de réparation ainsi que la vente et la location de bâtiments destinés au commerce. Il est significatif de voir que les travaux préparatoires prévoient que les pouvoirs de la Communauté européenne et les fondements des directives doivent être pris en considération lors de l'interprétation de 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 des services, y compris dans le logement. La législation portugaise prévoit que les associations privées ont le droit de ne réserver les biens et services qu'à leurs membres. Ni la législation slovène ni la législation lettone ne couvrent explicitement le logement.

Bon nombre d'Etats 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'Etats membres prévoient la même protection aussi pour d'autres motifs de discrimination, sinon pour tous, allant bien au-delà des exigences posées par les directives. On trouvera ci-dessous une illustration des domaines dans lesquels les Etats membres dépassent les dispositions juridiques européennes:

- Alors que, dans la législation fédérale autrichienne, la distinction entre le champ d'application des deux directives est conservée, dans un législation provinciale, elle est nivelée vers le haut: les lois d'antidiscrimination de Vienne, de Carinthie et du Burgenland protègent contre la discrimination perpétrée dans le cadre de la protection sociale, des avantages sociaux, de l'enseignement et des biens et services, y compris du logement, fondée sur tous les motifs de discrimination mentionnés dans les directives (hormis celui du handicap dans la législation viennoise). Comme les provinces sont de très grands propriétaires, cette réglementation revêt un caractère extrêmement important.
- En Belgique, tous les motifs de discrimination sont également prévus par la législation dans la Loi fédérale de 2003, dont le champ d'application comprend une série de circonstances non répertoriées dans le champ d'application matériel des directives, comme l'accès à, la participation dans et l'exercice de toute activité économique, sociale, culturelle ou politique normalement accessible au grand public.

- Le projet de loi de la République tchèque prévoit la même protection pour tous les motifs des directives.
- 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 de non-discrimination finlandaise interdit toute discrimination dans l'accès à l'éducation/la formation selon une grande diversité de motifs, dont l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la nationalité, la langue, la religion, les convictions, l'opinion, la santé, le handicap et l'orientation sexuelle ainsi que "d'autres caractéristiques personnelles".<sup>100</sup> Le parlement finlandais a voté une motion requérant que le gouvernement prépare une nouvelle proposition de législation de promotion de l'égalité afin de rehausser le niveau de la protection pour tous les motifs en termes de champs d'application et de mécanismes d'application.<sup>101</sup> Un nouveau projet de loi est requis pour prendre comme point de départ le principe voulant que tous les motifs de discrimination soient traités de façon égale.
- En France, le principe général de l'égalité dans le service public garantit l'égalité de traitement dans la protection sociale pour tous les motifs de discrimination. Tous les motifs bénéficient aussi d'une protection au niveau des biens et services, y compris le logement.
- 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 couvrant neuf motifs de discrimination.
- Le champ d'application de la Loi sur l'immigration italienne de 1998 est ouvert et couvre donc le champ complet de la directive relative à l'égalité raciale et plus encore pour 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, de la conviction religieuse, politique ou d'autre nature, 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 en tant que motif interdit) est couvert dans le domaine de la protection sociale au niveau de la sphère publique ainsi que dans celui de la sécurité sociale et des services sociaux assurés par l'Etat.
- 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 son opinion politique ou autre, 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 sur l'antidiscrimination

<sup>100</sup> Cette loi contient pourtant une clause limitative: l'article 3 prévoit que cette loi ne s'applique pas aux objectifs ou au contenu de l'enseignement ou du système éducatif. Selon les *travaux préparatoires*, celle-ci prend en compte l'article 149(1) du Traité CE, lequel établit notamment que la communauté respectera pleinement la responsabilité des Etats membres pour la teneur des matières enseignées et l'organisation des systèmes éducatifs.

<sup>101</sup> PTK 107/2003 vp, p.7, TyVM //2003 vp.

interdit toute discrimination 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: l'Office des marchés publics peut annuler la décision d'une autorité adjudicatrice si la discrimination est prouvée.<sup>102</sup>

- En Slovénie, tous les motifs des directives et d'autres motifs bénéficient d'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 la discrimination en matière d'avantages sociaux ainsi que celle qui se fonde 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. La discrimination pour motifs de religion ou convictions et d'orientation sexuelle est déclarée illégale dans l'enseignement complémentaire et supérieur. La discrimination fondée sur le handicap dans les écoles est déclarée illégale. La discrimination fondée sur le motif de handicap dans les biens, équipements et services est interdite (en Irlande du Nord également pour les motifs de religion ou d'opinion politique).
- En Grande-Bretagne, la Loi sur l'égalité de 2006 interdit la discrimination fondée sur les motifs de la religion ou des convictions dans les domaines de l'accès à l'enseignement et de la prestation de ce service (moyennant des exceptions), dans la fourniture de biens et de 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). Ces dispositions devraient entrer en vigueur en octobre 2006. La Loi permet également la mise en application de réglementations visant à étendre la protection susmentionnée à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
- En Grande-Bretagne, les pouvoirs publics seront soumis, à partir de décembre 2006, à des obligations d'action positive consistant à promouvoir l'égalité des chances sur la base du handicap en plus de l'obligation existante qui concerne la race. A compter de cette date, ils devront évaluer si leurs politiques d'emploi respectent la législation d'antidiscrimination et si ces politiques devraient être modifiées afin de garantir un degré plus élevé d'égalité des chances. En Irlande du Nord, les pouvoirs publics sont soumis à une obligation positive, produisant un effet similaire dans l'ensemble des fondements égalitaires.

<sup>102</sup> On trouvera les renseignements détaillés dans la Loi n° 523/2003 Coll. sur les marchés publics.



# 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; ici, la discrimination directe peut également être justifiée. Cette approche a été respectée dans la plupart des Etats mais certains Etats possèdent une législation nationale qui continue à permettre la justification de la discrimination directe (comme en Belgique, en Hongrie ou en Pologne, par exemple). Cela s'avère incompatible avec les exigences des directives.

Alors que les directives sont basées sur le principe voulant que la discrimination directe ne puisse être justifiée, cette position se voit compensée par l'inclusion de certaines exceptions spécifiques. Certaines de celles-ci 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 à 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 positives dans certaines circonstances. Il ne s'agit pas à proprement parler d'une exception au principe d'égalité de traitement. Au contraire, il s'agit de mesures qui sont nécessaires pour assurer une "pleine égalité dans la pratique". Les exceptions ainsi que l'action positive sont des éléments optionnels des pratiques et des lois nationales. Les Etats ne sont pas tenus d'inclure une exception ou la totalité des exceptions possibles et ne sont pas obligés non plus 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 constituera 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 Etats membres, à savoir l'Autriche, la Belgique, Chypre, la République tchèque, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne (projet de loi), la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg (projet de loi), Malte, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni, ont choisi d'autoriser de telles exceptions au principe de l'égalité de traitement pour tous les motifs couverts par les directives. Bon nombre d'entre eux ont adopté littéralement la formulation de la directive mais parmi ceux qui s'écartent de la formulation de la directive, nombreux sont ceux qui risquent de prendre l'exception au-delà de ce que permettent les directives.

La disposition estonienne relative aux exigences professionnelles essentielles, par exemple, qui permet aux employeurs de ne poser des exigences qu'en ce qui concerne l'âge et le handicap mais pas pour d'autres motifs des directives, ne mentionne pas explicitement l'objectif légitime ou le principe de proportionnalité de l'exigence professionnelle. La disposition polonaise de transposition de l'article 4(1) est plus large que la directive. Elle prévoit que le principe de l'égalité de traitement dans l'emploi n'est pas violé par le chômage d'une personne sur la base d'un ou de plusieurs motifs mentionnés dans la définition de la

discrimination, s'il est justifié par le type de travail, les conditions de travail ou les exigences professionnelles imposées aux travailleurs.<sup>103</sup> La législation slovène énumère les activités professionnelles pour lesquelles une distinction fondée sur les motifs de religion, de genre, d'âge et de handicap est autorisée, notamment l'armée, la police et l'ordre judiciaire.

L'application judiciaire des lois sera essentielle pour tester l'étendue des exceptions nationales. Ainsi, le remplacement de l'exigence de "l'objectif légitime" par "le caractère raisonnable" dans la législation italienne a été critiqué comme étant plus large que l'exception des directives mais il se pourrait bien que les tribunaux estiment que la signification est la même. Le droit italien est également critiqué pour pousser l'exigence professionnelle et essentielle trop loin en permettant des "tests d'adéquation du travail" pour les motifs de la religion ou des convictions, de l'âge, du handicap et de l'orientation sexuelle. Ces tests restent hors de portée de la loi d'antidiscrimination et peuvent manifestement être discriminatoires dans l'admission à des postes spécifiques.

La France n'a pas inclus l'exception des exigences professionnelles, partant du principe que la Constitution exige qu'aucune disposition du droit français ne puisse créer une inégalité de traitement sur la base de l'origine. La note explicative jointe à la législation autrichienne demande que cette exception soit interprétée étroitement et donne l'exemple d'un acteur ou d'une actrice appartenant à un certain groupe ethnique. Elle dit aussi que cette exception couvre les considérations de sécurité et de santé, tout spécialement les clauses de protection qui réglementent une obligation de porter des uniformes ou des casques pour des raisons de sécurité.

Les Pays-Bas ne prévoient l'exception de l'exigence professionnelle et essentielle que pour l'apparence raciale d'une personne, contrairement à une caractéristique liée à l'origine ethnique ou raciale.<sup>104</sup> Toutefois, l'exception va au-delà des situations d'emploi: la Loi générale relative à l'égalité de traitement ne s'applique pas "aux cas où l'apparence raciale d'une personne constitue un facteur déterminant à condition que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée à cet objectif"<sup>105</sup>. Les exceptions autorisées sont élaborées de manière exhaustive dans un décret gouvernemental de 1994.<sup>106</sup> La loi néerlandaise n'autorise pas de telles exceptions pour la religion ou les convictions, le handicap ou l'orientation sexuelle. Elles peuvent être autorisées dans le cadre de la discrimination fondée sur l'âge mais celle-ci serait traitée plutôt comme un cas objectivement justifié de discrimination directe.

<sup>103</sup> Art. 183b par 2 point 1, Législation du travail

<sup>104</sup> Article 2(4)b) Loi générale sur l'égalité de traitement, telle qu'insérée par la Loi de mise en œuvre CE de 2004.

<sup>105</sup> Article 2(4)a) Loi générale sur l'égalité de traitement, telle que modifiée par la Loi sur la mise en œuvre CE de 2004. Avant la modification de 2004, les situations professionnelles étaient régies par cette clause générale.

<sup>106</sup> *Besluit Gelijke Behandeling* du 18 août 1994, Stb 657 (Décret gouvernemental sur l'égalité de traitement, du 18 août 1994, Journal juridique 657): a. La profession ou l'activité d'un acteur, d'un danseur ou d'un artiste pour autant que la profession ou l'activité concerne l'exécution d'un certain rôle; b. les mannequins, modèles pour photographes, artistes etc., pour autant que les exigences puissent être imposées raisonnablement aux apparences extérieures; c. La participation à des concours de beauté pour autant que les apparences liées à la race d'une personne soient cruciales à la lumière des objectifs du concours; d. La prestation de services qui ne peuvent être dispensés qu'à des personnes ayant certaines apparences extérieures.

## 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 Etats membres peuvent maintenir les lois et pratiques nationales qui avaient cours avant l'adoption des directives et permettaient aux Eglises et autres organisations publiques ou privées, dont la philosophie était 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 constituera 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 mais prévoit certaines exceptions. Dans certains Etats, l'emploi par une religion organisée (par exemple, en tant que prêtre) ne relève pas du champ d'application de la loi d'antidiscrimination ou de la législation du travail en général (en République tchèque, en Lettonie ou en Lituanie, par exemple). Dans d'autres Etats, des dispositions générales de la législation du travail peuvent s'appliquer mais sont contrebalancées par des obligations de respect de l'autonomie des religions organisées (comme en Allemagne, par exemple).

Lors de la mise en œuvre de la directive, tous les Etats membres n'ont pas choisi d'inclure l'exception de l'article 4(2). Tel est le cas de la République tchèque, de l'Estonie, de la France, de la Lituanie, de la Slovénie et de la Suède. Elle n'a pas été explicitement mise en œuvre dans la législation portugaise mais il s'agit d'une pratique légale en usage dans les instances religieuses de licencier un travailleur qui ne se conforme pas à leur religion professée ou aux convictions ou à la philosophie religieuse établies en général). L'Autriche, Chypre, le Danemark, l'Allemagne (projet de loi), la Grèce, la Hongrie, l'Italie, l'Irlande, la Lettonie, le Luxembourg (projet de loi), Malte, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovaquie et le Royaume-Uni ne possèdent pas de dispositions mettant en œuvre l'article 4(2). En revanche, le législateur finlandais avait l'intention de régir les situations correspondant à l'article 4(2) par la disposition plus générale de l'exigence professionnelle essentielle et déterminante.<sup>107</sup>

Plusieurs Etats suscitent quelques inquiétudes liées au fait que les exceptions fondées sur l'article 4(2) y sont trop larges. L'exception prévue par la législation grecque semble permettre des exceptions concernant toutes les personnes qui travaillent pour des organisations publiques ou privées ayant une philosophie basée sur une religion ou des convictions, indépendamment de la nature de leurs activités ou du contexte dans lequel elles sont exercées. En Italie, il s'avère que l'exception s'applique aussi aux organisations qui ne possèdent pas une philosophie fondée sur la religion ou les convictions. En Slovaquie, l'exception réservée aux organisations à philosophie religieuse est jugée trop large car elle autorise des différences de traitement en fonction

<sup>107</sup> HE 44/2003 [Proposition gouvernementale 44/2003], p. 45

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.

Une première affaire intentée en Hongrie a fait apparaître les tensions qui peuvent apparaître entre des revendications basées sur la liberté religieuse et celles qui se fondent sur la non-discrimination d'après le motif de l'orientation sexuelle. La faculté de théologie de l'université calviniste de Károli Gáspár a produit une déclaration selon laquelle elle n'approuvait pas l'enseignement ou le recrutement de pasteurs ou de professeurs de religion qui menaient un "mode de vie homosexuel". La Cour suprême a statué, le 8 juin 2005, qu'il était raisonnable d'exclure les lesbiennes et les gays de l'enseignement théologique étant donné qu'ils pourraient devenir plus tard des pasteurs.

### **C. Les forces armées et autres professions spécifiques**

Le considérant 18 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi déclare que la directive ne saurait, notamment, avoir pour effet d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services. L'article 3(4) spécifie que les États membres peuvent prévoir que la directive relative à l'égalité en matière d'emploi ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur l'handicap et l'âge. Les États membres devraient donc déclarer activement une exception pour les forces armées fondée sur ces motifs s'ils envisagent d'invoquer cet article. Quelques États membres ont inclus une exemption explicite pour les forces armées en ce qui concerne l'âge et le handicap. Il s'agit de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de Malte<sup>108</sup> et du Royaume-Uni. D'autres ont simplement conservé les exigences de l'âge et du handicap dans leurs réglementations applicables aux forces armées sans déclarer explicitement une exemption au principe de l'égalité de traitement. Cette exception n'a pas été adoptée en Finlande, en Allemagne, en Hongrie, en Lituanie, aux Pays-Bas, au Portugal ou en Suède.

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<sup>109</sup>. Les lois de la République tchèque réglementant les forces armées et de sécurité (y compris les pompiers, les douaniers, les fonctionnaires de police et de prison) n'incluent pas les motifs de l'âge ou du handicap dans leurs clauses d'antidiscrimination, impliquant qu'une telle discrimination est autorisée. En Slovaquie, les dispositions de la Loi sur l'antidiscrimination portant sur le handicap et l'âge sont explicitement sans préjudice des réglementations applicables au service des douaniers, des membres des forces armées, des services de sécurité armés, des services armés, de l'Office de la sécurité nationale, du Service de renseignements slovaque et des Services de secours et de pompiers.<sup>110</sup>

<sup>108</sup> On trouve cette exemption dans l'avis juridique 461 de 2004. Cependant, les forces armées ne sont pas exclues du champ d'application de la Loi sur l'égalité des chances (Personnes handicapées)

<sup>109</sup> Article 37, Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004

<sup>110</sup> Article 4, paragraphe 1(b) de la Loi d'antidiscrimination

Le décret italien transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi estime explicitement comme non discriminatoire "l'évaluation de ces caractéristiques [l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions] lorsqu'elles sont pertinentes pour établir si une personne convient pour exercer les fonctions que les forces armées et les services de police, de prison et de secours peuvent être appelés à exécuter". Cette exception semble aller plus loin que ne l'autorise le considérant 18.

#### **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 et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des États membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés." Néanmoins, dans plusieurs Etats membres de l'UE, parmi lesquels les Pays-Bas (Loi générale sur l'égalité de traitement), le Portugal (législation du travail, Loi 134/99, Loi 18/2004 du 11 mai) et l'Espagne (OL 4/2000), la nationalité est un motif de discrimination interdit. La Loi relative à l'égalité de traitement hongroise contient une liste ouverte de motifs interdits et la discrimination fondée sur la nationalité, étant interdite par la Constitution, peut être supposée régie par la loi. En Irlande, la définition statutaire de la race comprend la nationalité, l'origine ethnique ou nationale<sup>111</sup>. En Autriche, à Chypre et en Suède notamment, il convient de distinguer la nationalité comme motif de discrimination de l'origine nationale, qui est un motif interdit.

Lorsque la discrimination fondée sur la nationalité est interdite, elle tend à s'accompagner d'exceptions explicites telles que le fait de travailler à certains postes du secteur public ou de représenter le pays dans le domaine du sport.

Un certain nombre d'Etats membres possèdent des exclusions explicites du champ d'application de leur législation de mise en œuvre qui s'appliquent: à la discrimination fondée sur la nationalité; à l'admission et au séjour de ressortissants de pays tiers et de personnes apatrides; et à tout traitement qui résulte du statut juridique de ces personnes. On trouve ces dispositions dans la législation nationale de Chypre, de Grèce, d'Italie, de Malte et du Luxembourg (projet de loi).

Dans plusieurs Etats, la situation juridique est assez complexe. En Italie, la discrimination fondée sur la nationalité est interdite en Italie en vertu de la Loi sur l'immigration de 1998, laquelle prévoit une protection similaire à celle qu'offrent les directives. Néanmoins, elle est explicitement exclue des décrets transposant les directives. Les dispositions concernées de la Loi sur l'immigration restent en vigueur malgré les décrets ultérieurs. De même, au Royaume-Uni, la Loi sur les relations raciales de 1976 (RRA) a interdit la discrimination fondée sur la nationalité. Alors que ses dispositions relatives à la discrimination fondée sur la race, sur l'origine ethnique et sur l'origine nationale ont été modifiées afin de se conformer à la directive relative à l'égalité raciale, les dispositions qui concernent la discrimination fondée sur la nationalité n'ont pas été modifiées.

<sup>111</sup> Article 6(2)(h) Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004.

Il existe certaines craintes que les exceptions de l'article 3(2) puissent servir à dissimuler ce une discrimination d'origine raciale ou ethnique sous le couvert d'une discrimination (légale) fondée sur la nationalité. Le climat qui règne actuellement dans bon nombre de pays européens veut que les "étrangers" se trouvent souvent confrontés à des discriminations. En Autriche, il est souligné que ces types de cas seront plutôt difficiles à traiter si l'exemption pour motif de nationalité est interprétée d'une façon large par les tribunaux; il est probable que la charge de la preuve incombera principalement au plaignant, lequel devra prouver le fondement raciste de la discrimination. En Italie, la discrimination raciale est souvent maquillée en un traitement différent à l'égard de non-ressortissants de l'UE, pouvant conduire à une discrimination indirecte fondée sur des motifs d'origine ethnique.

## **E. Les allocations familiales**

La mise en application des directives arrive au moment où un nombre croissant d'Etats membres autorise les couples de même sexe à se marier ou à enregistrer les partenariats et 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 qui sont disponibles aux couples de sexe opposé devraient toujours être mis à la disposition des 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 dit 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 à ceux qui sont mariés. Cette situation peut résulter de la législation nationale; c'est ainsi, par exemple, que la loi française prévoit des jours de congé pour le mariage.<sup>112</sup> Il se pourrait aussi que les avantages matrimoniaux se situent dans des conventions collectives ou des régimes de rémunération offerts de façon autonome par les employeurs. Aux Pays-Bas, en Belgique et en Espagne, les couples de même sexe peuvent se marier, de sorte que la limitation aux couples mariés n'engendre pas ici de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Dans d'autres Etats, 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 enregistrés. C'est ainsi, par exemple, que le Royaume-Uni a modifié les Réglementation sur l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle) en 2005 afin de spécifier que le traitement moins favorable des partenariats civils par rapport à celui dont bénéficiaient les mariages constituait une discrimination illégale.<sup>113</sup> Il ne s'agit pourtant pas d'une conséquence automatique de la législation sur les partenariats entre personnes du même sexe. En 2006, le Tribunal constitutionnel allemand a estimé qu'il était légal de restreindre les compléments de traitement aux fonctionnaires mariés et d'exclure ceux qui vivaient en partenariats enregistrés (de même sexe).<sup>114</sup> Enfin, dans certains Etats, la discrimination fondée sur l'état civil ou la situation familiale est interdite, ce qui pourrait servir à contester toute distinction sur le lieu de travail entre les personnes mariées et celles qui ne le sont pas (Finlande, Pays-Bas).

<sup>112</sup> Article L. 226-1, Législation du travail.

<sup>113</sup> Annexe 17, La Loi relative au partenariat civil de 2004 (Modifications à la législation subordonnée) Ordonnance 2005, S.I. No. 2114.

<sup>114</sup> BVerwG, 2 C 43.04, 26 janvier 2006.

Il reste cependant de nombreux Etats où réserver les avantages du lieu de travail aux travailleurs mariés doit être apparemment considéré comme légal. L'Italie a explicitement intégré le considérant 22 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi dans sa législation de mise en œuvre. En Autriche, l'exposé des motifs joint à la Loi sur l'égalité de traitement fait référence au considérant 22, établissant que "la discrimination à l'égard de partenariats homosexuels par rapport aux partenariats hétérosexuels non mariés est interdite; les prestations sociales volontaires doivent être octroyées à tous les partenariats ou uniquement aux couples mariés. Les privilèges réservés au mariage restent admissibles". Il existe en Irlande des exceptions explicites à l'interdiction de la discrimination fondée sur les motifs de l'orientation sexuelle et de l'état matrimonial dans la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 et la Loi sur les pensions de 1990-2004. Elles permettent à l'employeur de limiter toutes les "allocations familiales" aux partenaires mariés.

Dans certains Etats, il n'est fait nulle mention de prestations liées au mariage exemptes de l'application de la loi d'antidiscrimination nationale (par exemple, à Chypre, en Estonie, en Grèce, en Lettonie, en Lituanie, au Luxembourg (projet de loi), en Pologne, au Portugal ou en Slovaquie). Néanmoins, l'opinion du rapporteur national dans ces pays est que les tribunaux pourraient fort bien confirmer la restriction des avantages liés au travail aux seuls travailleurs mariés. En Lettonie, c'est ce qu'a souligné la modification de la constitution de 2005 destinée à définir le mariage comme une union ente un homme et une femme.

## F. La santé et la sécurité

En ce qui concerne les personnes handicapées, l'article 7(2) de la directive 2000/78 autorise les Etats membres à conserver ou adopter des dispositions sur la protection de la santé et de la sécurité au travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou facilités destinées à sauvegarder ou promouvoir leur intégration dans l'environnement de travail. Bien que cette disposition soit assez opaque, certains législateurs nationaux l'ont interprétée comme autorisant des exceptions en termes de santé et de sécurité à la non-discrimination fondée sur le handicap. On retrouve ces exceptions dans des Etats tels que Chypre, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg (projet de loi), les Pays-Bas et le Portugal. En Irlande, lorsqu'une personne présente un handicap qui, sous des circonstances particulières, pourrait nuire à cette personne ou à d'autres, le fait de traiter cette personne différemment dans une mesure raisonnablement nécessaire pour empêcher un tel préjudice ne constitue pas une discrimination.<sup>115</sup>

Au Royaume-Uni, la Loi sur la discrimination fondée sur le handicap de 1995 n'inclut pas d'exceptions spécifiques pour des raisons de santé et de sécurité mais un employeur peut invoquer de telles considérations pour justifier un traitement moins favorable par rapport à un handicap.<sup>116</sup> En Finlande, les préoccupations relatives à la santé et à la sécurité peuvent être prises en considération lorsqu'il s'agit d'évaluer si les mesures nécessaires pour s'adapter au handicap d'une personne doivent être jugées raisonnables: les *travaux préparatoires* de la Loi de non-discrimination indiquent que les mesures ne seraient pas considérées

<sup>115</sup> Article 4(4) de la Loi sur l'égalité des statuts 2000-2004.

<sup>116</sup> *Jones c. Post Office* [2001] IRLR 384.

comme raisonnables si elles modifiaient trop le fonctionnement du lieu de travail et compromettaient dans le même temps la santé et sécurité professionnelles.

### **G. Les exceptions liées à la discrimination fondée sur l'âge<sup>117</sup>**

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. 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." Elle 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 ou à certains avantages liés à l'emploi. En vertu de l'article 6(2), les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.

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 l'Allemagne (projet de loi), de la Grèce, de Malte, du Portugal<sup>118</sup> et de la Slovaquie. La France, la Finlande, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg (projet de loi), la Slovénie et le Royaume-Uni possèdent des dispositions qui ressemblent totalement ou partiellement à l'article 6.

La discrimination directe fondée sur *quelque* motif peut être justifiée en Hongrie et en Lettonie de sorte qu'il n'existe pas de test de justification supplémentaire pour ce qui concerne spécifiquement la discrimination liée à l'âge. La législation néerlandaise ne fait aucune distinction entre la discrimination directe et indirecte fondée sur l'âge, permettant une justification objective pour tous les types de discrimination fondée sur l'âge. En Pologne, la discrimination directe fondée sur quelque motif que ce soit peut être justifiée au Tribunal du travail mais cette justification s'accompagne d'exceptions spécifiques à l'âge.

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; l'on observe que ces lois sont très courantes dans les États membres de l'UE. Tous les États membres pratiquement disposent d'une législation qui vise à protéger les jeunes travailleurs, comme l'Estonie, la Finlande, la France, la

<sup>117</sup> 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](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.

<sup>118</sup> L'article 33(4) de la Loi 35/2004 prévoit que les règles juridiques ou les conventions collectives autorisant toutes mesures de ce genre doivent être évaluées et modifiées si elles ne peuvent plus être justifiées.

Hongrie, l'Irlande, Malte, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie et la Slovénie, par exemple. La Hongrie aussi possède des mesures spéciales de carrières, dont la protection contre le licenciement de personnes qui ont des responsabilités de prise en charge globale d'un enfant ou d'un parent proche. En Lituanie, au nombre des personnes qui se voient accorder des garanties supplémentaires sur le marché du travail, on trouve les personnes du groupe d'âge de 16 à 25 ans dans leur premier emploi, les personnes qui sont à moins de cinq ans de l'âge de la pension et les parents seuls qui ont la charge d'enfants de moins de huit ans.<sup>119</sup> En Lettonie, dans la sélection des personnes à licencier en vue d'éviter des sureffectifs, la priorité de non-licenciement est donnée notamment aux personnes qui ont la charge d'un enfant de moins de 14 ans ou d'un enfant handicapé de moins de 16 ans, aux personnes ayant au moins deux personnes à charge et aux personnes qui sont à moins de cinq ans de l'âge de la pension.<sup>120</sup> La Loi sur les relations professionnelles slovènes prévoit que l'absence temporaire d'un travailleur pour des raisons de charge d'un membre de la famille ou d'une personne handicapée ne peut être un critère dans la sélection des personnes qui devraient être licenciées pour cause de sureffectifs. Au Danemark, le gouvernement a proposé récemment de légaliser le traitement différencié des personnes de moins de 18 ans.

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 fondées sur l'âge 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 (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). Au Royaume-Uni, bon nombre d'entreprises et de professions diverses fixent des âges minimaux pour l'admission en qualité de stagiaires et, dans certains cas, elles imposent également un âge maximal d'admission. Lors de la fixation de limites d'âge, l'on attend des employeurs qu'ils évitent de pratiquer une discrimination illégale fondée sur d'autres motifs. En Allemagne, un âge maximal est fixé pour l'accès à l'assistance publique des études à l'université et un âge minimal pour le décompte des années de service en vue de pouvoir bénéficier de prestations.<sup>121</sup>

### *Retraite*

La retraite constitue une question essentielle en ce qui concerne les dispositions de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi portant sur l'âge. 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 donne une indication selon laquelle les âges de départ à la retraite peuvent être considérés comme une discrimination fondée sur l'âge justifiée. 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 grandement en ce domaine.

<sup>119</sup> Article 92 part 2 Législation du travail

<sup>120</sup> Art.108 Législation du travail

<sup>121</sup> 17 ans, selon le § 6 de la Loi sur le soutien des fonctionnaires publics.

D'emblée, il importe de distinguer l'âge auquel une personne devient 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 droits sont liés dans la législation nationale. En Lituanie, la protection contre le licenciement injuste disparaît à l'âge de la pension et, en Hongrie, cette protection est réduite à cet âge. En France, la protection contre le licenciement injuste est perdue à l'ouverture des droits à la pension intégrale (article L122-14-13, législation du travail). En Lettonie, le Tribunal constitutionnel a établi qu'il n'était pas disproportionné d'exiger que les fonctionnaires publics partent à la retraite à l'âge de la pension.<sup>122</sup>

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 Etats dont la législation nationale n'impose pas d'âge de la retraite obligatoire et ne retire aucune protection contre le licenciement aux travailleurs qui ont passé cet âge. De manière générale, c'est le cas en République tchèque, en Pologne et en Slovaquie. Les âges de la retraite ne sont pas spécifiés dans la législation nationale du Danemark ou d'Allemagne mais peuvent se retrouver communément dans les conventions collectives.

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

Enfin, il y a les Etats où la législation nationale *autorise* le départ à la retraite obligatoire des travailleurs, qu'ils soient dans le secteur public ou le secteur privé, parce qu'ils ont atteint un certain âge: Malte (60 pour les femmes et 61 pour les hommes), Finlande (68), Italie (65), Luxembourg (68), Suède (67), Royaume-Uni (65). En Irlande, un travailleur peut être licencié après qu'il ait 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 discussion au sein des Etats membres quant au caractère légal de certaines dispositions et pratiques existantes. On peut espérer qu'avec le temps des remises en question juridiques centreront davantage l'attention sur les formes de différence de traitement fondée sur l'âge qu'il conviendrait d'autoriser. Dans sa Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004, l'Irlande autorise, par exemple, différents taux de rémunération et différentes modalités en fonction de l'ancienneté.<sup>123</sup> Dans le même temps, le Tribunal pour l'égalité a précédemment décidé qu'une exigence de durée de service de cinq ans, qui était une condition préalable à toute promotion, constituait une discrimination indirecte à l'égard d'un travailleur âgé de trente ans et n'était pas justifiée dans les faits.<sup>124</sup>

<sup>122</sup> Affaire 2003-12-01, décision du 18 décembre 2003.

<sup>123</sup> Section 34(7).

<sup>124</sup> *McGarr c. Department of Finance*, DEC-E2003/036.

## **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 reproduit dans les législations de Chypre, de Grèce, de Malte et de Slovaquie et est largement intégré en Italie. La loi fédérale d'antidiscrimination belge ne porte pas atteinte à l'obligation de respecter les libertés et droits fondamentaux reconnus en Belgique.

La législation d'antidiscrimination du Royaume-Uni comprend plus spécifiquement une exception pour les actes commis en vue de sauvegarder la sécurité nationale ou de protéger la sûreté publique ou l'ordre public.<sup>125</sup>

Au Portugal, comme ailleurs, même si les lois mettant en œuvre les directives ne comprennent pas d'exceptions spécifiques concernant la sûreté publique, l'ordre public ou des fins similaires, ces exceptions sont considérées comme implicites. Les tribunaux sont accoutumés à sopeser les droits fondamentaux par rapport aux exigences en matière de sécurité publique.

### **I. Autres exceptions**

Dans certains Etats, 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, par exemple, qu'en Lituanie, la Loi sur l'égalité de traitement lituanienne 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 relative à l'égalité de traitement sans distinction de race et l'article 7(1) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi autorisent les Etats membres à maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des motifs visés en vue d'assurer une pleine égalité dans la pratique. Dans la plupart des Etats 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 Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Italie, à Malte, aux Pays-Bas, en

<sup>125</sup> Ordonnance sur les relations raciales d'origine (art. 41), Ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables (art 79) et Réglementations sur l'orientation sexuelle d'Irlande du Nord (rég. 26)

Pologne, au Portugal, en Slovénie, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni. En Italie, alors que les mesures d'action positive vont dans le sens de la Constitution, les décrets transposant les directives ne comportaient pas de dispositions sur ce point et l'on ne trouve pour l'heure que des mesures liées au genre, au handicap et, dans une certaine mesure, à la religion. La loi sur l'égalité de traitement hongroise contient à la fois une disposition générale permettant une action positive et des dispositions plus explicites sur l'action positive en matière d'emploi, de système social et de soins de santé, d'enseignement et de formation.

Le champ d'application de l'action positive est souvent une question qui se précise à travers la jurisprudence.

La Cour constitutionnelle belge (Cour d'arbitrage) a fixé quatre conditions pour que des mesures d'action positive soient considérées non discriminatoires<sup>126</sup>: Premièrement, il faut que ladite mesure constitue une réponse à des situations d'inégalité manifeste; deuxièmement, il faut que le législateur ait identifié le besoin de remédier au déséquilibre entre les groupes c'est-à-dire que l'initiative doit être fondée sur un mandat législatif; troisièmement, les mesures doivent être de nature temporaire et cesser dès que leur objectif est atteint; quatrièmement, ces mesures correctives ne doivent pas aller au-delà de ce qui est requis.

En Slovaquie, la Loi d'antidiscrimination comprenait une disposition autorisant "des mesures de compensation spécifiques destinées à prévenir les désavantages liés à l'origine ethnique ou raciale" (article 8). Cette disposition a ensuite été jugée inconstitutionnelle par le Tribunal constitutionnel.<sup>127</sup> Ce tribunal a soutenu que la constitution slovaque ne prévoyait un fondement juridique que pour l'action positive relative au genre, aux jeunes et aux personnes handicapées. Il a également critiqué le manque de précision dans les termes utilisés par la clause d'action positive et le manque de limite dans le temps quant à son exécution.

En Suède, l'université d'Uppsala a réservé 10% des places dans son programme de droit aux candidats dont les deux parents sont nés hors de Suède. Cette mesure a été conçue dans l'intention de promouvoir le pluralisme au sein de la faculté de droit. Deux étudiants qui s'étaient vus refusés mais qui détenaient de meilleures qualifications d'admission que certains étudiants admis aux places réservées sont parvenus à contester avec succès cette pratique. Le Tribunal de première instance a mis l'accent sur l'importance du mérite, s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de justice en matière de genre et d'action positive. L'affaire est actuellement en appel devant la Cour suprême suédoise.

Certains Etats ont introduit des obligations légales de promouvoir l'égalité. Dans certains cas, l'on trouve de vastes obligations de faire progresser l'égalité dans les constitutions nationales (Grèce, article 116.6; Espagne, article 14). D'autres Etats ont inclus des

<sup>126</sup> Identifié par la *Cour d'Arbitrage*, 27 janvier 1994, affaire n° 9/94, considérant B.6.2, confirmé par l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 6 octobre 2004, considérant B.79.

<sup>127</sup> PL US 8/04, 18 octobre 2005.

obligations plus circonstanciées dans leur législation nationale. 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 n'est pas considérée comme étant juridiquement 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.

L'article 7(2) de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi autorise les Etats membres à maintenir ou adopter des dispositions sur la protection de la santé et de la sécurité au travail ou des mesures visant à créer ou maintenir des dispositions ou facilités destinées à sauvegarder ou promouvoir l'intégration des personnes handicapées dans l'environnement du travail. Le handicap est le motif pour lequel il existe probablement le plus de mesures d'action positive déjà en place. On les retrouve dans la grande majorité des Etats membres. Il existe un système de quotas pour l'emploi des personnes handicapées en Autriche, en Belgique (uniquement dans le secteur public), à Chypre, en République tchèque, en France, en Allemagne, en Grèce, en Italie, en Lituanie, à Malte, en Pologne, au Portugal, en Slovénie et en Espagne. Toutefois, des alternatives sont presque toujours offertes à l'emploi de personnes handicapées, telles que le versement d'une redevance ou d'une taxe. En Irlande, il existe une politique gouvernementale portant le nom de cible des 3%, qui considère souhaitable que les services public et civils tentent de s'assurer que 3% de leur main-d'œuvre soient constitués de personnes handicapées. En 2005, un arrêté sur l'intégration des personnes handicapées au sein de l'administration fédérale a vu le jour en Belgique.<sup>128</sup> Il comprenait des aménagements d'action positive au niveau du recrutement. En 2006, le gouvernement espagnol a proposé une loi reconnaissant le langage des signes. Cette loi exigerait que l'Etat veille à promouvoir la mise à disposition d'interprètes et l'accès à l'enseignement.

On trouve également un grand nombre d'exemples d'action positive à l'intention des minorités ethniques ou raciales, en particulier des Roms. L'Autriche dispose de mesures d'action positive pour toutes les minorités reconnues, dont les Roms. La Grèce a créé un programme de protection spécial visant à promouvoir l'intégration sociale des Roms depuis 1996 et a pris des initiatives législatives majeures ayant le caractère d'actions positives bien que sans grand effet. Les programmes destinés aux Roms en République tchèque sont habituellement instaurés par décrets gouvernementaux et visent généralement à promouvoir l'intégration des Roms, par exemple en combattant le chômage et en traitant les problèmes sociaux liés à l'exclusion. Il existe un système en place destiné à soutenir les étudiants roms dans l'enseignement supérieur au moyen de subventions financières spéciales de l'Etat. La République tchèque, la Hongrie et la Slovaquie sont impliquées dans la Décennie pour l'intégration des Roms, ce qui exige de leurs gouvernements qu'ils créent et mettent en œuvre des plans d'action sur une période de dix ans. En 2004, le gouvernement polonais a annoncé la mise en œuvre d'un programme sur dix ans destiné à la communauté rom, doté d'un budget d'approximativement 1,4 million d'euros pour 2004 et d'approximativement 2,38 millions d'euros pour chaque

<sup>128</sup> *Moniteur Belge*, 25 octobre 2005.

année ultérieure. Le programme fournira une assistance aux Roms dans le domaine de l'éducation, des soins de santé, des conditions de vie, de la culture et de la lutte contre le chômage. Il sera mis en application par les autorités locales et des organisations non gouvernementales (ONG).



# 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 l'estiment approprié, 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 membres ont mis en place, parallèlement aux procédures judiciaires – relevant du droit civil, du droit pénal, du droit du travail ou du droit administratif – des procédures extrajudiciaires, auxquelles il est généralement plus facile d'accéder. 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'ordre général, 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.

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. 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'homme 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 mais, dans la pratique, les décisions consistent en recommandations qui, quoique non exécutoires, tendent à être respectées, au 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 outre, la loi 51/2003 relative à l'égalité des chances pour les personnes handicapées prévoit une procédure extrajudiciaire pour les cas de discrimination, qui anticipe sur la mise en place

d'une procédure d'arbitrage volontaire visant à résoudre les conflits susceptibles de se présenter en matière d'égalité des chances et de discrimination (article 17).

En Estonie, le Chancelier des affaires juridiques organise une procédure de conciliation préjudiciaire impartiale à la demande de la victime, à laquelle l'auteur présumé de l'acte discriminatoire peut toutefois refuser de participer. Si l'acte discriminatoire a été commis par un organisme public, le Chancelier des affaires juridiques peut engager une procédure judiciaire soit à la demande de la victime, soit de sa propre initiative. Toutefois, en l'absence de dispositions légales suffisamment détaillées, le Chancelier des affaires juridiques éprouvera vraisemblablement des difficultés à traiter les discriminations fondées sur des motifs autres que le genre et intervenant dans des domaines autres que l'emploi.

En Belgique, l'article 31, premier alinéa, de la loi du 25 février 2003 autorise le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme à ester en justice, mais celui-ci s'efforcera dans un premier temps de trouver une solution à l'amiable. Au Portugal, le Haut Commissaire à l'immigration et aux minorités ethniques peut organiser une médiation pour tenter d'éviter une procédure judiciaire. Il peut également engager une procédure administrative. Après avoir entendu les parties et le comité permanent de la Commission pour l'égalité des chances, il peut éventuellement décider d'infliger une amende dont il déterminera le montant. La partie défenderesse peut former un recours en justice contre les amendes infligées par le Haut Commissaire. Ni la victime, ni les associations n'ont le droit d'introduire un recours ou d'intervenir dans la procédure de recours.

En Slovénie, un Avocat du principe de l'égalité de traitement a commencé, au sein du Bureau pour l'égalité des chances, à instruire des plaintes dénonçant des actes discriminatoires dans le cadre d'une procédure informelle gratuite. Au terme de l'instruction, l'avocat émettra un avis ou des recommandations. En Hongrie, l'Autorité pour l'égalité de traitement récemment créée 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 (Médiateur général) et le Médiateur des droits des minorités nationales et ethniques (Médiateur des minorités) sont également habilités à instruire des plaintes portant sur des actes discriminatoires commis par des organismes publics.

En Finlande, des plaintes relatives à des discriminations fondées sur l'origine ethnique commises dans un domaine autre que l'emploi peuvent être adressés au Médiateur des minorités et/ou au Tribunal des discriminations. Le Tribunal des discriminations peut entériner l'accord intervenu entre les parties, interdire le comportement discriminatoire ou les mesures de rétorsion ou encore 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, ce comité peut également émettre un avis exposant l'interprétation qu'il convient de donner à la législation d'antidiscrimination. Les procédures engagées devant cette juridiction sont gratuites et le plaignant ne doit pas nécessairement se faire représenter par un conseil. 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 judiciaire et organiser la procédure de conciliation.

À Malte, la Commission nationale des personnes handicapées peut instruire les plaintes faisant état du non-respect de la loi de 2000 relative à l'égalité des chances (personnes handicapées) et, le cas échéant, organiser une procédure de conciliation.

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. Cela n'empêche cependant pas les plaignants d'engager une procédure judiciaire en vue d'obtenir une décision de justice ayant force exécutoire. 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'hommes 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, qui est 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 domicile (et non le juge du domicile du défendeur) pour obtenir une sentence 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. En 2004, la compétence en matière de licenciement a été transférée du tribunal du travail au tribunal pour l'égalité des chances, qui peut désormais imposer des sanctions, y compris la réintégration.<sup>129</sup> 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.<sup>130</sup> L'Autorité pour l'égalité peut offrir une assistance dans les procédures d'exécution. En Pologne, l'article 183d du code du travail permet, depuis le 1er 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 d'un montant au moins égal à son salaire minimum. Le tribunal du travail fixe le montant des dommages et intérêts 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

<sup>129</sup> Article 46 de la loi de 2004 relative à l'égalité.

<sup>130</sup> Article 91(2) de la loi de 1998-2004 relative à l'égalité en matière d'emploi.

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 ou qui contestent une décision prise par un représentant de 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, grâce aux dispositions des directives relatives aux sanctions (voir plus loin) et à l'utilisation de plus en plus fréquente des procédures civiles en lieu et place des procédures pénales, auxquelles les victimes ont le plus souvent recours, mais qui posent 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, d'aucuns craignent que la complexité de la législation d'antidiscrimination n'ait un effet dissuasif sur les victimes en Autriche, au Luxembourg 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, citons l'insuffisance des moyens financiers dont disposent les victimes pour introduire une action en justice, 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, une nouvelle loi permettra une assistance juridique aux personnes qui sont dans le besoin mais, comme le seuil d'admissibilité est élevé, il y aura encore un nombre considérable de personnes qui ne pourront s'offrir ces services juridiques.

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 abusif, licenciement de rétorsion) en vertu du droit civil doit le faire dans les deux mois qui suivent la résiliation du contrat de travail. En Irlande, la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 exige que le plaignant dépose 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 de l'Etat et de personnes handicapées. En Hongrie, des actions ont été engagées trente jours après la mesure préjudiciable 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) et, en Suède, si la revendication porte sur un licenciement déclaré nul, la durée limite est une question de 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 et il est préoccupant de voir qu'en Slovénie certains procès prennent cinq ans voire plus.

Les simples aménagements des procédures judiciaires et des immeubles qui permettraient de répondre aux besoins des personnes handicapées font souvent défaut, ce qui pourrait exercer un effet dissuasif. Aux Pays-Bas, l'on ne trouve pas trace de règles spécifiques exigeant l'accessibilité des instances judiciaires et de 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 Irlande,<sup>131</sup> en Slovaquie et en Slovénie. Bien que des exigences juridiques nationales l'exigent en Hongrie et au Portugal, l'accès aux bâtiments publics n'est pas toujours garanti en pratique. La communication d'informations en braille ou en langage des signes est obligatoire en Lituanie et au Portugal, mais non en République tchèque, à Malte, en Slovaquie et en Slovénie. En Irlande, l'interprétation en langage des signes est obligatoire devant les juridictions pénales, mais non devant les tribunaux civils. En Espagne et en Hongrie, le langage des signes est utilisé au tribunal, mais le braille est rare. Il convient de signaler un obstacle supplémentaire en Estonie, où les tribunaux rejettent généralement les plaintes en langue russe alors que les plaignants ont droit à l'assistance d'un(e) interprète à l'audience. A 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 Loi française sur le handicap crée, dans chaque département, une structure qui centralise toutes les procédures administratives destinées à faire appliquer les droits des personnes handicapées, comme une action en référé, par exemple, qui transmettra la revendication de la personne handicapée à l'autorité ou la juridiction compétente.

Enfin, la rareté des procédures en soi exerce un effet dissuasif sur les victimes d'actes discriminatoires, qui pourraient avoir l'impression que leurs plaintes n'ont guère de chances d'aboutir. Plus les médias se feront l'écho de ce type d'affaires, plus les victimes seront

<sup>131</sup> Le projet de loi de 2004 relatif aux personnes handicapées devrait toutefois réglementer cette question.

informées de leurs droits et des moyens dont elles disposent pour les faire valoir. En Allemagne, par exemple, les principaux obstacles rencontrés par les plaignants ne seraient pas d'ordre financier, mais seraient plutôt liés au manque d'information des intéressés, au fait qu'ils n'ont pas qualité pour agir en justice et à leur intime conviction que leur recours est pratiquement voué à l'échec.

## **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 seront autorisées à offrir aux victimes. L'apport d'un « 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 au civil, bien qu'aucune participation n'ait 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 du tribunal du travail et de la cour du travail permettent aux plaignants de se représenter eux-mêmes ou de se faire représenter par un tiers.

En vertu de la loi d'antidiscrimination 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 304/2005). 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) des lois 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 d'antidiscrimination slovaque permet également aux victimes de se faire représenter par des personnes morales (telles que des ONG). La personne morale doit être

investie de l'autorité requise pour le faire en vertu d'une loi séparée (c'est notamment le cas du Centre national des droits de l'homme) ou doit traiter la discrimination.

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 en vue d'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 intenter 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 droits fondamentaux. Elle autorise également les personnes morales ayant un intérêt légitime à engager des procédures administratives. Le Bureau national des droits de l'homme letton détient une nouvelle compétence en vertu de la législation, lui permettant, moyennant le consentement de la victime, d'engager une action en justice au nom de celle-ci dans des affaires civiles ou administratives lorsque l'affaire concerne la violation de l'interdiction du traitement différencié.

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. Elles peuvent également intervenir en qualité *d'amicus curiae* et soumettre leur avis au tribunal.<sup>132</sup> L'Autorité pour l'égalité irlandaise a récemment 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. Des réglementations maltaises prévoient que rien ne peut empêcher des personnes morales ayant un intérêt légitime à garantir le respect des réglementations de s'engager dans des procédures au nom ou en soutien de la partie plaignante avec l'approbation de celle-ci. Il s'agit cependant d'une disposition un peu creuse dans la mesure où les ONG ne sont toujours pas reconnues comme personnes morales à Malte. 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 d'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 *actio popularis*, pour autant que la violation du principe d'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, dans la plupart des États membres, les actions collectives menées par des associations qui intentent des procès au nom d'un groupe de personnes ne sont pas autorisées, ceci à l'exception de la Slovaquie et de l'Autriche, où le Conseil national des personnes handicapées (une ONG) dispose d'une capacité limitée d'engager une action collective au nom d'un groupe non identifiable de personnes affectées.

<sup>132</sup> Article 63 du code de procédure civile.

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 ont été constituées juridiquement pendant 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, et 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.

Les « organisations sociales et les organisations représentatives d'intérêts » hongroises susmentionnées couvrent 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 désavantagés 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 ans 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 et 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.<sup>133</sup> 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 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. 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 des 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). Concernant l'emploi du secteur privé, seuls les syndicats sont en droit d'intervenir dans les procédures judiciaires portant sur des affaires de discrimination et ce uniquement lorsqu'elles concernent leurs propres membres.

<sup>133</sup> 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 de victimes de discrimination fondée sur les motifs de la race ou de l'origine ethnique). Publié dans la Gazzetta Ufficiale serie generale n. 9, le 12 janvier 2006.

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 – l'Association du contentieux des organisations non gouvernementales luttant contre la discrimination – est habilitée à engager une procédure judiciaire au nom de plaignants ayant donné leur consentement (article 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, qui doivent rester à charge du plaignant. Pour ce qui concerne le handicap, l'ONG qu'est le Conseil national des personnes handicapées autrichien doit avoir reçu un droit d'intervention similaire devant les tribunaux et une capacité limitée à intenter une action collective au nom d'un groupe non identifiable de personnes affectées.

### 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 alors 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 inquisitoires, et que le Portugal n'applique ce principe ni aux procédures pénales, ni aux procédures dans lesquelles la loi prévoit que l'instruction des faits incombe au tribunal. Aux Pays-Bas, la législation néerlandaise 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 le fardeau n'est toutefois pas considérée comme suffisamment conforme aux directives en dépit d'une modification récente qui a rendu la disposition plus conforme. En Italie, le décret qui assure la transposition des directives contient des règles spécifiques concernant l'établissement de la preuve mais celles-ci ne vont pas jusqu'à opérer un renversement. 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 car ces pays n'ont pas encore adopté de réglementation adéquate qui soit applicable aux domaines autres que l'emploi énumérés dans la directive relative à l'égalité raciale. La Lituanie et le Luxembourg n'ont 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 les dispositions nationales relatives à la charge de la preuve sont moins rigoureuses que les directives. En effet, lorsque la charge de la preuve est renversée, la législation oblige simplement les employeurs à

justifier leur comportement ou leur décision. Il appartiendra à la jurisprudence de déterminer ce qu'il en est. Les dispositions relatives à la charge de la preuve dont l'Allemagne s'est dotée ne concernent que les cas de discrimination fondée sur le handicap.

La loi hongroise relative à l'égalité de traitement semble exiger, en son article 19(1), un niveau de preuve supérieur à celui prévu par les directives, dans la mesure où les victimes doivent non seulement établir les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, mais également démontrer qu'elles ont subi un désavantage et qu'elles présentent la caractéristique protégée sur laquelle la discrimination est fondée. Il faut espérer que la jurisprudence permettra de combler le fossé existant entre le texte des dispositions nationales et le libellé du droit communautaire.

En ce qui concerne les procédures relatives aux rétorsions, la charge de la preuve est renversée en Autriche, en Belgique, en Irlande et en Slovaquie, mais non au Danemark, en Finlande, en France, en Lettonie et aux Pays-Bas. On pourrait avancer que l'article 8 de la directive 2000/43 et l'article 10 de la directive 2000/78 ne s'appliquent pas aux mesures de rétorsion, dans la mesure où celles-ci ne constituent pas une forme de discrimination directe ou indirecte prohibée par les directives.

#### **D. La collecte de données<sup>134</sup>**

Les données relatives à la discrimination peuvent servir à un large éventail d'objectifs: a) les personnes qui portent plainte ont souvent besoin de preuves statistiques pour étayer leur revendication juridique, particulièrement lorsqu'il est question de discrimination indirecte; b) les décideurs qui agissent au niveau national ou européen doivent pouvoir disposer d'informations complètes et fiables afin de formuler des politiques appropriées, des lois et des voies de recours efficaces pour traiter la discrimination; c) l'élaboration de stratégies d'action positive; d) le suivi de la situation nationale, des pratiques sur le lieu de travail et d'autres modèles institutionnels; e) l'évaluation de l'efficacité des directives européennes relatives à l'égalité raciale et à l'égalité en matière d'emploi; f) les activités de sensibilisation et les recherches visant à améliorer la compréhension de la discrimination en tant que phénomène.

Dans tous les Etats membres, la collecte et l'utilisation de données est autorisée dans certaines circonstances prescrites par la législation nationale. Le concept même de collecte de données sensibles suscite toutefois quelques inquiétudes et certaines craintes. Cela peut s'expliquer par les nombreux exemples historiques et certains exemples contemporains d'utilisation abusive des données dans le contexte d'abus touchant les droits de l'homme en Europe. L'exemple le plus marquant est sans conteste celui de l'extermination et la migration forcée des Juifs, des Roms et d'autres groupes minoritaires durant la deuxième guerre mondiale dans les pays européens.

<sup>134</sup> Un rapport thématique sur cette question rédigé par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination offre une analyse plus détaillée de ce sujet, cf. Etude thématique réalisée par Timo Makkonen: "Statistiques et égalité: collecte de données, protection des données et législation d'antidiscrimination." (à paraître). Certaines conclusions de cette étude sont reproduites dans la présente section.

Les Etats membres ne sont pas tenus en vertu des directives de collecter des données mais la collecte et l'utilisation de données se justifie par rapport à plusieurs aspects des directives, surtout en ce qui concerne les définitions dans les directives 2000/43 et 2000/78 de la discrimination indirecte.<sup>135</sup> L'article 2(b) des deux directives fait référence à une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes. Cette définition exige que l'impact sur un groupe soit comparé et, alors qu'il est possible d'établir l'existence d'une discrimination indirecte sans recourir à des données statistiques, dans la pratique – comme l'a montré la jurisprudence relative à la discrimination fondée sur le genre – les statistiques peuvent jouer un rôle important dans une affaire de discrimination indirecte. Le considérant 15 des deux directives dispose que "l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques."

Dans la majorité des Etats membres, la législation nationale ne permet ni n'interdit explicitement l'utilisation de preuves statistiques pour établir l'existence d'une discrimination indirecte, les exceptions étant la Belgique, l'Italie et l'Irlande (en matière d'emploi), où la législation assurant la mise en œuvre des directives permet explicitement le recours à ce mode de preuve dans les affaires civiles. Dans la majorité des Etats membres donc, la recevabilité des preuves statistiques est une question qui relève des règles de la preuve de l'Etat. Les règles qui régissent la recevabilité de la preuve varient d'un Etat membre à l'autre mais la plupart d'entre eux considèrent que les preuves statistiques seraient en principe recevables. En Slovaquie, tous les moyens juridiques pouvant prouver un fait peuvent servir de preuve devant un tribunal pour autant que celle-ci ait été obtenue de façon légale. En Hongrie et en Pologne (dans les affaires civiles), la preuve sera recevable pour autant qu'elle soit utile pour l'établissement des faits de l'affaire et, au Royaume-Uni, les preuves statistiques seront recevables pour autant qu'elles soient pertinentes et d'une valeur probante réelle dans les circonstances en jeu. La vérification la plus large se trouve peut-être en République tchèque, où le code de procédures civiles définit les preuves recevables comme étant tous les moyens qui peuvent servir à découvrir la vérité. Au Luxembourg, le droit pénal autorise le juge d'instruction à utiliser toutes les preuves légales pour prouver l'existence d'une discrimination pour autant qu'elles soient justes mais, dans les procédures civiles, il est peu probable qu'un tribunal civil accepte ce genre de preuves sans une disposition législative d'autorisation expresse. Les preuves statistiques seront recevables au Portugal si elles peuvent être produites sous forme de document.<sup>136</sup>

<sup>135</sup> Les autres impliquent: l'article 11 de la directive 2000/43 et l'article 13 de la directive 2000/78 énonçant les exigences imposées aux Etats membres "...de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par *la surveillance des pratiques sur le lieu de travail...*", l'article 5 de la directive 2000/43 et l'article 7 de la directive 2000/78 sur les mesures d'action positive et l'article 13 de la directive 2000/43 exigeant la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement chargé de mener des études indépendantes, de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur la discrimination ethnique et raciale.

<sup>136</sup> Articles 515 et 523 à 552 du code de procédures civiles.

Malgré l'utilité potentielle de la preuve statistique dans le contexte des procédures juridiques, la grande majorité des pays de l'UE n'ont, à ce jour, aucune expérience ou une expérience très limitée de l'utilisation de telles preuves en dehors des affaires de discrimination fondée sur le genre. Les seuls pays où la preuve statistique a joué un rôle majeur dans les affaires de discrimination concernant les cinq motifs interdits par les directives sont le Royaume-Uni, où les statistiques ont été utilisées dans des affaires de discrimination raciale, la Hongrie, dans des affaires de discrimination ethnique et raciale, la Finlande, dans une affaire de discrimination fondée sur l'âge, et la République tchèque, dans une affaire relative à la ségrégation des Roms dans l'enseignement, laquelle est actuellement en jugement devant la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme. En France, les statistiques sont fréquemment invoquées dans la jurisprudence relative à l'emploi mais n'ont pas été utilisées dans les affaires civiles, bien qu'un prononcé de la Cour de cassation ait concerné une discrimination fondée sur des activités syndicales, ayant estimé que l'infraction à caractère discriminatoire pouvait être établie par une preuve comparative.<sup>137</sup> Aux Pays-Bas, les statistiques sont très souvent utilisées par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement néerlandais - la Commission pour l'égalité de traitement. L'on observe aussi une tendance parmi les fonctionnaires en charge des questions d'égalité du Tribunal pour l'égalité irlandais à invoquer les statistiques par rapport à une affaire spécifique. Des indications montrent que l'absence de tout rôle véritable des preuves statistiques dans la preuve de l'existence d'une discrimination en vertu des directives est liée aujourd'hui, dans la grande majorité des Etats membres, au manque de collecte de données.<sup>138</sup>

Dans la majorité des Etats membres, les lois nationales de garantie de l'égalité ne traitent pas la question de la collecte de données pour les objectifs liés à la non-discrimination, de sorte que, lorsque des données personnelles concernent une personne identifiable (contrairement aux données anonymes), elle tombe sous le coup des lois nationales garantissant la protection des données. Toutes les lois des Etats membres qui réglementent ce processus (lequel inclut la collecte, l'enregistrement, l'utilisation, la divulgation et la destruction) des données relatives à des personnes identifiables sont basées sur la directive européenne relative à la protection des données.<sup>139</sup> Cette directive interdit le traitement de données sensibles, appelées "catégories particulières de données"<sup>140</sup> selon la directive et définies comme étant "les données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données relatives à la santé et à la vie sexuelle", sauf dans les situations prescrites par la loi.

Les "catégories particulières de données" diffèrent des catégories régies par la directive 2000/43 et la directive 2000/78, hormis l'origine raciale ou ethnique. Tous les autres motifs sont pourtant censés être régis à l'exception de l'âge. En outre, les données

<sup>137</sup> Cour de cassation, Chambre pénale, 14 juin 2000, n° 2792, 99-108, CFTD Interco

<sup>138</sup> Etude thématique réalisée par Timo Makkonen: "Statistiques et égalité: collecte de données, protection des données et législation d'antidiscrimination." (à paraître).

<sup>139</sup> Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données

<sup>140</sup> Article 8(1) de la directive 95/46.

doivent être jugées sensibles même si elles n'indiquent qu'indirectement l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, comme par un nom et un lieu de naissance ou encore une photographie.

La directive prévoit des exceptions à cette interdiction générale.<sup>141</sup> La collecte de données sur ces quatre motifs à des fins liées aux politiques de non-discrimination est donc admissible selon les conditions établies dans le droit national.

Les lois garantissant la protection des données de tous les Etats membres de l'UE permettent le traitement des données sensibles lorsque la personne a donné son consentement explicite. Cette règle connaît certaines limitations: en Autriche, au Danemark, en Estonie, en Grèce, en Italie et au Portugal, une autorisation de l'organisme national de protection des données est requise dans la plupart des situations, en plus du consentement de la personne. En Belgique, le consentement doit être considéré comme ayant été donné "librement".<sup>142</sup> Ce ne serait pas le cas dans le contexte de la relation professionnelle, dans la mesure où l'on considère qu'il existe un déséquilibre des forces entre l'employeur et le travailleur.<sup>143</sup> En Hongrie, en Italie, en Lettonie et en Slovaquie, le consentement doit être donné par écrit. Dans un certain nombre de pays, l'applicabilité de la règle générale du consentement est ou peut se voir limitée par des lois sectorielles. Tel est le cas en Belgique, à Chypre, en République tchèque, en France, en Grèce, au Luxembourg, en Slovaquie et au Royaume-Uni.

Bon nombre de pays autorisent le traitement de données sensibles dans d'autres circonstances aussi, lorsque le consentement de la personne n'est pas exigé. En Belgique, à Chypre, en France, en Finlande, en Grèce, au Luxembourg, en Pologne, au Portugal, en Slovénie et en Suède, le traitement des données est autorisé par la loi s'il est nécessaire pour établir, exercer ou défendre des actions juridiques. En France, c'est la seule exception où une autorisation préalable de la protection nationale des données n'est pas nécessaire. Aux Pays-Bas, le traitement des données relatives à l'origine raciale ou ethnique est autorisé même sans le consentement de la personne pourvu que ce traitement soit nécessaire pour porter remède aux inégalités existantes et que l'identification de la personne concernée s'appuie sur des critères objectifs tels que le lieu de naissance du parent et que la personne n'ait pas formulé d'objection écrite à ce traitement.<sup>144</sup> L'Autriche, la Belgique, Chypre, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne et la Suède autorisent explicitement le traitement des données sensibles à des fins statistiques et scientifiques. Certains de ces pays, comme la France par exemple, exigent une autorisation préalable de l'organisme national de protection des données et/ou prévoient d'autres sauvegardes, comme la Hongrie, par exemple, qui prévoit que, dès que l'objectif de la recherche le permet, les données personnelles soient rendues anonymes. Dans certains pays, comme le Danemark la Grèce, Malte et la Suède, l'autorité nationale

<sup>141</sup> Article 8(2).

<sup>142</sup> Arrêté royal du 13 février 2001 portant exécution de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (article 27).

<sup>143</sup> Idem. Cette règle ne s'applique pas lorsque le traitement de données se justifie par la nécessité d'accorder un avantage aux travailleurs concernés. Cette exception légitime la collecte des données nécessaires aux fins de l'aménagement raisonnable, par exemple.

<sup>144</sup> Article 18 de la Loi relative à la collecte des données du 6 juillet 2000, comme modifiée.

de protection des données a reçu pour compétence d'autoriser le traitement des données sensibles dans d'autres contextes que ceux explicitement mentionnés par la loi.

Le Royaume-Uni s'avère être le seul pays où les lois relatives à la protection des données établissent le suivi comme une forme légitime de traitement des données sensibles. Selon le droit national, les données doivent être collectées avec le consentement de la personne et doivent être stockées d'une manière qui ne permette pas l'identification de la personne.

Dans certains pays, le traitement est autorisé pour autant qu'il soit nécessaire à l'autorité publique ou à l'employeur pour répondre aux obligations qui leur sont imposées par la législation du travail. C'est notamment le cas en Autriche, en Belgique, à Chypre, en Hongrie, en Irlande, en Lettonie, à Malte, en Pologne, en Slovaquie, en Slovénie et en Suède. Dans la plupart des pays, cette exception permettrait le traitement des données qui concernent les travailleurs handicapés dans la mesure où les employeurs ont l'obligation légale de prévoir un aménagement raisonnable. En Espagne, la législation encourage les employeurs à conserver des dossiers afin de bénéficier des diverses mesures de promotion de la création d'emplois dans lesquelles les personnes handicapées sont spécialement protégées. En Allemagne, le gouvernement a le devoir de rendre compte de l'intégration des personnes handicapées et la législation autorise la collecte de données statistiques à cette fin. Le traitement des données peut également être requis lorsque la législation nationale fixe des obligations d'action positive, telles que des quotas pour l'emploi des personnes handicapées. En Hongrie, les données peuvent être collectées à des fins de mesures d'action positive mais cela nécessite le consentement écrit des travailleurs.

En Irlande du Nord, les pouvoirs publics sont tenus par la loi de collecter des données statistiques dans la mesure où la législation impose à certains employeurs l'obligation de prendre des mesures afin d'assurer une proportion équitable de catholiques et de protestants dans leur main-d'œuvre. En Grande-Bretagne, pour donner effet aux obligations légales générales d'élimination de la discrimination raciale illégale, les pouvoirs publics sont souvent tenus de surveiller la composition ethnique de leur main-d'œuvre et des utilisateurs des services. La Commission pour l'égalité raciale publie un guide portant sur la façon dont les pouvoirs publics devraient mener ce travail de suivi de la composition ethnique de leur main-d'œuvre et des utilisateurs de services.

Dans certains pays, comme en Hongrie par exemple, l'on observe une absence de collecte systématique des données par les autorités officielles, hormis le recensement. D'un point de vue juridique, il est possible de collecter et de traiter des données sensibles obtenues par le biais du recensement, de processus administratifs, d'études, de suivi du lieu de travail ou par d'autres méthodes d'une manière qui n'enfreigne pas la directive. La plupart des Etats membres procèdent régulièrement à des recensements. Les recensements comprennent une collecte auprès des personnes de données qui concernent certains des motifs. Les Etats membres qui procèdent à des recensements réguliers demandent tous la date de naissance (l'âge ne constitue pas une donnée sensible selon la directive) et ne posent pas de questions concernant l'orientation sexuelle. La communication de données sensibles est cependant toujours volontaire. En Autriche, en Irlande et en Hongrie, les recensements ont posé des questions sur la religion, sur l'âge, sur le handicap et sur l'origine ethnique; en Allemagne sur la religion, l'âge et le handicap, en

Lettonie sur l'appartenance ethnique, en Lituanie sur l'origine ethnique et la religion, en Slovaquie sur la religion, en Estonie sur l'appartenance ethnique, la religion et le handicap, en Espagne sur la race et la religion. Dans d'autres pays, tels que la France, des données sont collectées sur la nationalité et l'origine parentale. Certains pays conservent des registres de population: en Lettonie, l'origine ethnique est enregistrée (basée sur les parents) mais il est interdit d'inclure des données sur la race ou la couleur de peau ou sur la religion, le handicap ou l'orientation sexuelle et, en Estonie, les données sur la citoyenneté, le lieu de naissance, la date à laquelle la personne est arrivée dans le pays et le pays d'où elle vient y sont incluses. En outre, le registre comporte des références aux relations proches d'une personne (comme les parents) et donc à leurs informations personnelles. Les informations sur l'origine ethnique et la langue maternelle sont collectées avec le consentement de la personne.

Dans la plupart des pays, des infractions aux lois relatives à la protection des données donnent lieu à une responsabilité civile et pénale et, en Suède, elles ouvrent la possibilité à une réclamation de dommages et intérêts punitifs.

### E. Le test de situation<sup>145</sup>

Pour être applicable, le mécanisme de transfert de la charge de la preuve présuppose que la personne qui a le sentiment d'avoir subi un préjudice puisse apporter la preuve qui indique l'existence possible d'une discrimination. La directive dispose que: "l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales."<sup>146</sup> Il appartient donc au législateur national de définir les types de fait qui peuvent conduire au transfert de la charge de la preuve et au juge de soupeser leur valeur probante. Pour établir ces faits, les directives stipulent que la discrimination peut être "établie *par tous moyens*, y compris sur la base de données statistiques."<sup>147</sup> On ne trouve donc pas de mention explicite du test de situation, même si le moyen de la preuve a été discuté au cours du travail préparatoire des directives. Cependant, l'on trouve certains exemples de législateurs nationaux faisant explicitement référence au test de situation.

Le test de situation est une méthode qui permet d'obtenir des preuves de discrimination par laquelle des personnes ou des organisations mettent sur pied des situations destinées à vérifier si une personne fait l'objet d'une discrimination. Les tests de situation ont pour visée de porter la lumière sur des pratiques où une personne qui possède une caractéristique particulière est traitée moins favorablement qu'une autre personne qui ne possède pas cette caractéristique dans une situation comparable. Cela signifie la mise sur pied d'un jeu de rôle, où une personne présumée discriminante est placée dans une position où elle peut ou peut ne pas reproduire le même comportement sans suspecter qu'elle est observée. Cette personne est mise en présence de "candidats" fictifs, dont certains possèdent une caractéristique susceptible de révéler un comportement discriminatoire. Les

<sup>145</sup> Explication basée sur ce qui ressort de l'article d'Isabelle Rorive "Les tests de situation en Europe: Mythes et réalités", Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 3, avril 2006.

<sup>146</sup> Considérant 15 du préambule aux directives 2000/43 et 2000/78.

<sup>147</sup> *Ibid.*

observateurs visent à comparer son attitude envers les personnes qui présentent cette caractéristique par rapport à d'autres qui en sont exemptes. Le test de situation permet de démasquer une discrimination directe qui est fréquemment dissimulée sous des prétextes (tels que de dire que la propriété est déjà louée, que l'emploi vacant est déjà adjudgé). L'exemple le plus connu du test de situation est celui des couples différents arrivant à l'entrée d'une boîte de nuit: si les couples mixtes ou les couples d'origine étrangère se voient systématiquement refuser l'entrée mais que les couples "natifs" qui se présentent avant et après eux y sont admis sans difficulté, on peut présumer qu'il y a discrimination. Des expériences similaires ont été menées avec des agences immobilières ou même avec des employeurs suspectés de pratiques de recrutement discriminatoires.

Dans aucun Etat membre, à l'exception de la Belgique et de la Hongrie, le test de situation n'est explicitement autorisé ou interdit et aucune définition légale n'y est proposée. En Hongrie, le décret gouvernemental 362/2004 sur l'Autorité pour l'égalité de traitement et les règles détaillées de procédure établit une définition légale du test et prévoit que l'Autorité pour l'égalité de traitement, un organisme quasi-judiciaire, peut appliquer le test au cours de ses investigations et que les résultats de ce test peuvent servir de preuve dans les procès intentés pour déterminer le bien-fondé d'une prétention de discrimination. La législation fédérale belge fournit des exemples de preuves qui pourraient conduire au transfert de la charge de la preuve: l'article 19 de la Loi fédérale du 25 février 2003 mentionne "les données statistiques" (voir plus haut) et "les tests de situation" comme exemples qui, présentés à un juge, conduiront le juge à présumer qu'une discrimination a eu lieu, obligeant la partie défenderesse à démontrer que, contrairement à cette présomption, il n'y a pas eu discrimination.

Dans la majorité des Etats membres, la recevabilité de la preuve obtenue par test de situation devra être déterminée en fonction des principes généraux de la preuve. En France, le test de situation a été considéré par la Cour de cassation comme recevable dans des affaires pénales comme moyen de prouver une discrimination et est désormais régulièrement admis comme preuve dans de telles affaires. Il n'a pas été utilisé comme preuve dans les affaires civiles mais un projet de loi visant son utilisation dans les affaires civiles sera présenté au parlement au cours du premier semestre de 2006. Aux Pays-Bas, les tribunaux et l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, la Commission pour l'égalité de traitement, ont confirmé, dans un certain nombre d'affaires, que le test de situation était recevable comme moyen de preuve.

La législation fédérale belge prévoit que les tests peuvent être effectués par un fonctionnaire public et qu'un arrêté royal définira les conditions de recevabilité d'une telle preuve. Un projet d'arrêté a cependant rencontré une forte résistance jusqu'ici, particulièrement de la part des organisations patronales. En France, les cours d'appel ont élaboré des critères bien définis d'évaluation de la preuve par test de situation: les résultats doivent être certifiés par des témoins tiers; il s'agira de préférence d'officiers de police ou d'huissiers de justice et les participants au test seront plutôt des membres de l'organisation (ONG, syndicat) qui met sur pied le test et comparaît en qualité de partie civile au tribunal. Aux Pays-Bas, plusieurs avis de la Commission pour l'égalité de traitement concernent les critères exigés pour procéder à un test de situation. De récentes lignes directrices recommandent que les tests soient soigneusement préparés et soient exécutés en étroite coopération entre le Bureau d'antidiscrimination, le ministère public et la police. La proximité du test par rapport à l'événement discriminatoire réel constitue

l'un des importants critères énoncés (Pays-Bas, Hongrie). Au Royaume-Uni, la Commission pour l'égalité raciale (CRE) a produit à l'intention de son personnel un guide interne consacré à l'utilisation du test de situation.

Dans la pratique, la méthode a généralement été employée pour prouver essentiellement l'existence d'une discrimination raciale au niveau de l'accès à l'emploi (par exemple, au sein des agences de recrutement), aux services (souvent des discothèques, des restaurants et des bars) et au logement. Cela s'avère être le cas au Danemark, en République tchèque, en France, en Finlande, en Hongrie et aux Pays-Bas. En France, il a également été utilisé dans des affaires de discrimination liée à l'âge et liée à un handicap. Il est utilisé par des ONG, des plaignants particuliers et des organismes de promotion de l'égalité de traitement. Son utilisation y a été élaborée par des ONG antiracistes mais est utilisé aussi par des plaignants particuliers. Aux Pays-Bas, il est également utilisé par des ONG et sur l'initiative de la personne. En Belgique, en l'absence d'un arrêté royal prévoyant un cadre procédural défini, cette technique n'est pas largement invoquée actuellement par les victimes, qui craignent que les tests de situation exécutés de façon informelle ne soient pas acceptables par les juges. Dans une affaire cependant, un test a été mené sur l'initiative personnelle des victimes et la preuve a été utilisée pour corroborer le témoignage même des victimes devant le tribunal. A ce jour, les ONG n'ont pas élaboré non plus de technique en cette matière. Des ONG l'ont utilisé en Hongrie, essentiellement le Bureau juridique de défense des minorités ethniques et nationales. En outre, au cours de sa première année de fonctionnement, l'Autorité pour l'égalité de traitement hongroise a utilisé cette méthode à une occasion, bien que sans succès. En Slovaquie, il a récemment été mis en pratique par des ONG et les premières affaires où il a été utilisé concernant des Roms et l'emploi sont actuellement en cours de jugement. En Suède, un test de situation mené par des étudiants en droit a servi avec succès comme preuve dans des affaires.

En Finlande, les ONG ont utilisé le test dans le secteur des services et les résultats ont servi de base aux rapports pénaux déposés à la police et ont donc été utilisés pour établir le bien-fondé d'une action en justice plutôt que comme méthode de collecte de preuves pour étayer une prétention de discrimination. Dans plusieurs affaires, la discrimination a été établie par la police et la personne accusée a été condamnée à une amende. Au Danemark, le test a été utilisé plusieurs fois par les ONG afin de prouver l'existence d'une discrimination dans l'accès aux services d'emploi et de logement mais il a été utilisé aussi par des journalistes afin de sensibiliser le public à la discrimination raciale. Il est rarement utilisé au Royaume-Uni mais, lorsqu'il l'est, il sert à faire pression sur certains points de vente afin d'amener des changements dans la pratique sans devoir recourir au contentieux.

## **F. 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 à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement (article 9 de la directive relative à l'égalité raciale; article 11 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi). Outre le manquement de transposition de la disposition, comme en Estonie et en Lituanie, on relève, 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 (Belgique, France, République tchèque, Malte,

Lettonie, Pologne, Portugal, Espagne, Luxembourg (projet de loi)) est uniquement prévue dans le domaine de l'emploi, et non dans les autres domaines visés par la directive relative à l'égalité raciale. Ensuite, plusieurs États limitent cette protection aux personnes 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 ne protège que les « travailleurs » qui ont déposé une plainte pour discrimination ou qui ont introduit une action en justice. Il en va également ainsi en République tchèque. Le droit danois n'est pas clair à cet égard mais il ne semblerait s'étendre qu'au plaignant et se limiter 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. Les deux dispositions démentent la nature préventive de la disposition des directives relative aux rétorsions.

Au Royaume-Uni, il est précisé que l'auteur d'une mesure de rétorsion ne doit pas nécessairement 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 peut se voir accuser 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.<sup>148</sup> 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, la protection instaurée en Slovaquie est bien axée sur la prévention : dès qu'il conclut à l'existence d'une discrimination dans le cadre de la procédure dont il est saisi, l'Avocat du principe de l'égalité de traitement ordonne par écrit à l'entreprise ou à toute autre 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 et si la victime continue de faire l'objet de mesures de rétorsion, l'inspecteur doit imposer des mesures appropriées pour protéger la victime ou ordonner qu'il soit remédié aux conséquences des représailles.

La législation française comporte une lacune supplémentaire dans la mesure où elle ne protège les personnes que contre les sanctions disciplinaires ou le licenciement décidés par l'employeur et non contre tout traitement ou toute conséquence défavorable, comme l'exigent les directives. La situation est assez semblable en Belgique, où la protection n'est accordée que contre le licenciement ou la modification des conditions de travail. 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

<sup>148</sup> Voir, par exemple, l'affaire *Aziz –v- Trinity Taxis* [1989] QB 463 et l'affaire *Chief Constable of the West Yorkshire Police –c.- Khan* [2001] IRLR 830.

traitement (art. 183e du code du travail), mais ces dispositions ne condamnent 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). En Suède, la protection contre les actes discriminatoires ou les mesures de représailles n'est pas intégralement applicable aux travailleurs indépendants. En Estonie et en Lituanie, l'interdiction de prendre des mesures de rétorsion ne s'applique qu'à la discrimination fondée sur le sexe.

### G. Les sanctions et réparations<sup>149</sup>

Le non-respect de la législation d'antidiscrimination 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 sanctions effectives, proportionnées et dissuasives a été développée par la Cour de justice des Communautés européennes dans le contexte 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, qui sont toutes deux assez proches de la réglementation européenne concernant 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. À ce stade, rares sont les experts qui estiment que les sanctions prévues dans leur pays sont effectives, proportionnées et dissuasives (seuls les experts italien et finlandais se sont exprimés en ce sens).

Il existe en pratique un vaste éventail de sanctions envisageables, qui varient notamment en fonction du domaine du droit concerné (sanctions civiles, pénales ou administratives), qui ont un caractère punitif ou non, qui sont axées sur le passé ou sur l'avenir (dans ce dernier cas, elles sont destinées à modifier un comportement futur) et qui sont destinées à être appliquées à divers niveaux (au niveau de la personne/micro-niveau ou du groupe/macro-niveau). Ces sanctions peuvent être infligées dans le cadre de diverses voies de recours parfois complémentaires (procédures administratives, procédures de règlement des conflits du travail et procédures judiciaires). En fonction de ces caractéristiques, les sanctions prévues par un ordre juridique donné reflètent différentes (combinaisons de) théories des sanctions (justice réparatrice, compensatoire, répressive ou préventive, par exemple), ainsi que différentes significations de la notion d'égalité (modèle de la justice personnelle, modèle de la justice de groupe ou modèle basé sur l'égalité en tant que participation). Par conséquent, toute approche globale garantissant la bonne application des lois doit non seulement tenir compte de la procédure et de la substance des sanctions (réparation pour les victimes de discriminations), mais également intégrer d'autres aspects tels que les mesures de rétorsion, l'exécution des mesures, l'intégration

<sup>149</sup> Un rapport thématique sur ce sujet publié par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination présente une analyse plus détaillée. Voir l'étude thématique rédigée par Christa Tobler et intitulée : Voies de recours et sanctions dans le droit de non-discrimination de la Communauté européenne. Des voies de recours et des sanctions nationales effectives, proportionnées et dissuasives, et en particulier la question des plafonds appliqués aux indemnités accordées aux victimes de discrimination", dont certaines conclusions sont reproduites dans la présente section.

dans les politiques et les actions positives, ainsi que d'autres mesures innovantes, comme la fiscalité correctrice. Le dédommagement des victimes consistera (le plus souvent) en une indemnisation du préjudice passé et futur, une indemnisation du préjudice moral, une indemnisation du préjudice corporel prenant éventuellement la forme de 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. Tous adoptent une approche individuelle et réparatrice plutôt que préventive. Plusieurs États membres ont néanmoins mis en place des mécanismes intéressants. La législation irlandaise prévoit un vaste éventail de sanctions, y compris des dommages et intérêts, la réintégration dans les fonctions ou dans l'entreprise, ainsi que des ordonnances enjoignant aux employeurs et aux prestataires de services d'adopter des mesures particulières. Une jurisprudence relative à l'exécution de ces injonctions s'est également développée : élaboration d'une politique d'égalité des chances, formation du personnel à la problématique du handicap ; révision des 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; formation du personnel aux questions liées à l'égalité de traitement; invitation des plaignants et de leurs conjoints à un dîner ou à un apéritif de courtoisie. En Espagne, un projet de loi va être soumis au parlement et introduira finalement des sanctions pour la discrimination fondée sur un 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 de son niveau 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 saisi d'une plainte peut infliger des sanctions après avoir constaté l'existence d'une discrimination. Le Commissaire à l'administration (médiateur) chypriote, par exemple, peut infliger des amendes d'un montant limité, y compris lorsque ses recommandations n'ont pas été appliquées dans les délais prescrits (sous réserve de recours devant la Cour suprême de Chypre). Il n'a cependant pas encore fait usage de cette compétence. Il peut également délivrer des injonctions, publiées au journal officiel, dans lesquelles il impose une marche à suivre pour 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 du tribunal régional ou du 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 d'enquête auprès d'entreprises suspectées de commettre des actes discriminatoires. Si elle parvient à la conclusion que de tels actes ont effectivement été commis, elle peut alors émettre une notification de non-discrimination ordonnant à l'entreprise de mettre un terme aux discriminations et de prendre, dans un certain délai, des mesures destinées à prévenir leur réapparition. Si les discriminations jugées illégales persistent ou si sa notification n'est pas suivie d'effet, 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 de 2003 relatif aux ordonnances sur les relations raciales). Il semble toutefois que de telles injonctions n'aient

jamais été émises. Une nouvelle législation a été adoptée en Lituanie, permettant à la Médiatrice de l'égalité des chances d'imposer des sanctions si, au terme d'une enquête portant sur une prétention d'infraction administrative, elle découvre que l'infraction a bien eu lieu. Elle autorise également la Médiatrice à imposer des amendes aux fonctionnaires, aux employeurs et à leurs agents pour avoir refusé de se conformer à une demande d'informations nécessaires pour qu'elle puisse exercer sa fonction ou pour avoir fait obstruction à l'exercice de ses obligations. Le montant des amendes est toutefois très faible (entre 500 LTL 500 et 1.000 LTL (145 à 290 euros)).

Les sanctions administratives mises en place au Portugal présentent un certain intérêt. Dans l'ensemble, le système portugais réunit les composantes habituelles de la justice personnelle sous la forme de sanctions civiles (réintégration, dommages et intérêts), de sanctions pénales pour certaines formes de discrimination (discrimination fondée sur la race, sur la couleur, sur l'origine ethnique et nationale, ainsi que sur la religion) et de sanctions administratives. À cet égard, les amendes administratives s'accompagnent notamment des mesures suivantes, qui sont applicables à toutes les formes 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 de participer à des foires commerciales; privation du droit de participer à des marchés publics; interdiction d'accéder aux locaux; suspension des licences et autres autorisations; privation du droit aux 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 concernant les sanctions prescrites par le droit communautaire. C'est ainsi qu'en cas de licenciement discriminatoire, la ou les sanctions imposées 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 fixé, hormis dans les cas où le préjudice est également 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), hongroise (douze mois de rémunération moyenne, en plus de la réintégration en cas de licenciement discriminatoire), irlandaise (104 semaines de rémunération; 12.697 euros lorsque la victime des actes discriminatoires n'est pas salariée; 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 (200 livres maltaises, ce qui correspond à 465 euros). En Grèce, la loi d'antidiscrimination 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 limites en matière de dommages et intérêts et de réparation du préjudice moral. En Lettonie, on ne trouve pas de montant maximal pour les dommages en vertu du droit civil

mais la Loi sur la réparation des dommages causés par les institutions administratives de l'Etat, récemment promulguée, fixe le montant maximal des dommages et intérêts pour préjudice personnel à 5000 lats (soit environ 8.000 euros) ou 7000 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 un préjudice grave a été causé à la santé. Le montant maximal des dommages pour préjudice moral est fixé à 3.000 lats (environ 4.800 euros) ou 5000 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 ou qu'un préjudice grave a porté atteinte à la 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 aux affaires de discrimination de se ranger sous les deux 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 destinés à sanctionner une discrimination fondée sur le sexe. En Pologne, un niveau d'indemnisation minimal est lié à la rémunération minimale.

Dans bon nombre d'Etats membres, tels que l'Autriche, Chypre, l'Estonie, la Finlande, l'Allemagne, l'Italie, le Luxembourg, la Slovénie ou le Portugal, l'on ne relève que trop peu de cas voire aucun où l'octroi d'une indemnisation moyenne a été calculé dans une action pour discrimination et, dans d'autres pays, comme la Pologne, il a été difficile d'obtenir des informations fiables à cet égard. Au Royaume-Uni, le montant moyen octroyé 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 d'antidiscrimination vont de 4.450 à 11.110 euros, selon les circonstances. Au Danemark, les octrois d'indemnisation vont de 1.500 à 10.000 euros. 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 et au Luxembourg l'on ne prévoit pas de 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. Récemment 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 ce que l'on appelle "l'amende servant à des fins publiques" peut être imposée par le tribunal si le montant des dommages qui peut être imposé ne suffit pas pour compenser la gravité de la conduite donnant ouverture à des poursuites. Cette amende est toutefois payable à l'Etat et non à la victime.

A première vue, ces chiffres semblent relativement faibles, sauf peut-être pour ce qui concerne le Royaume-Uni. Ceci, combiné au temps très long qu'il faut pour qu'une décision soit prise, comme en Irlande, par exemple, où il faut trois ans avant que l'affaire ne soit entendue par le Tribunal pour l'égalité, remet en question l'efficacité de la réparation, 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. A cet égard, le projet de loi discuté actuellement au parlement espagnol, selon lequel le chiffre d'affaires de l'entreprise serait un critère pour déterminer le niveau de la sanction imposée, représente une évolution intéressante.

Dans certains Etats membres, tels que Chypre, l'on trouve des sanctions spécifiques pour traiter la question de la discrimination structurelle, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement pouvant, par exemple, recommander des programmes de déségrégation scolaire. L'organisme peut également émettre des recommandations à la personne ou au groupe que l'on juge coupable de comportement discriminatoire, proposant une autre conduite, l'abolition et le remplacement de la disposition, du terme, du critère ou de la pratique et, 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 prise et, aux Pays-Bas, la Commission pour l'égalité de traitement peut chercher à obtenir que le tribunal juge que la conduite contraire à la législation relative à l'égalité de traitement est illégale et demande que cette conduite soit interdite ou obtienne une ordonnance demandant que les conséquences d'un tel comportement soient rectifiées, comme l'exigence par une ordonnance judiciaire de la mise en place par une école d'un programme de déségrégation. Cependant, cette compétence n'a jamais été utilisée. Dans d'autres Etats membres, tels que l'Autriche, il n'existe aucune sanction spécifique pour traiter la question de la discrimination structurelle.





# Chapitre 8

## Les 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. Les pays qui font exception à cette règle sont les suivants : la République tchèque, où la projet de loi d'antidiscrimination qui n'est pas parvenu à obtenir l'approbation finale du parlement avant sa dissolution précédant les élections générales proposait que le Médiateur soit désigné en tant qu'organe spécialisé ; le Luxembourg, où la législation prévoit la création d'un nouveau Centre pour l'égalité de traitement; Malte, où l'intention (non encore exprimée dans un projet de loi du gouvernement) semble consister à accorder ce mandat à la Commission pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes (créée en vertu de la loi de 2003 relative à l'égalité entre hommes et femmes) ; et l'Allemagne, où le projet de loi prévoit la création d'un nouvel organisme fédéral spécialisé dans la lutte contre la discrimination, qui collaborerait avec les organismes existants au niveau de l'État fédéral et des Länder. 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 Danemark,<sup>150</sup> la France,<sup>151</sup> la Grèce,<sup>152</sup> la Hongrie,<sup>153</sup> l'Italie<sup>154</sup> et la Slovaquie.<sup>155</sup> Un nouvel organisme devrait également être créé en vertu de la législation de transposition en Espagne<sup>156</sup>. Les instances préexistantes qui ont été désignées en tant qu'organismes visés par l'article 13 sont les suivantes : le Médiateur à Chypre, le Chancelier des affaires juridiques en Estonie, le Bureau des droits de l'homme en Lettonie, le Médiateur pour l'égalité des chances en Lituanie, le Haut-commissaire pour l'immigration et les minorités ethniques au Portugal 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, par exemple).

Les États membres sont au minimum tenus de disposer d'un ou de plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre les personnes sans discrimination fondée sur la race et 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

<sup>150</sup> Comité des plaintes pour l'égalité ethnique, au sein du Centre danois des droits de l'homme

<sup>151</sup> Haute Autorité contre la discrimination et pour l'égalité (HALDE).

<sup>152</sup> Le Comité pour l'égalité de traitement et le Service pour l'égalité de traitement; qui partageront la tâche de promouvoir le principe de l'égalité de traitement avec le Médiateur, l'Inspection du travail et le Comité économique et sociale.

<sup>153</sup> Autorité pour l'égalité de traitement

<sup>154</sup> Bureau national pour la lutte contre la discrimination raciale

<sup>155</sup> Avocat du principe de l'égalité de traitement et Conseil pour l'application du principe de l'égalité de traitement

<sup>156</sup> Le Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique a été instauré par la loi 62/2003 assurant la transposition des directives. Il n'est pas encore opérationnel, dans la mesure où sa structure et ses fonctions doivent encore être définies par un décret royal.

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 pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en Belgique, l'Autorité pour l'égalité de traitement en Hongrie, le Médiateur pour l'égalité des chances en Lituanie, 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 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 dans quelques années par une Commission pour l'égalité et les droits de l'homme. Il existe des organismes uniquement compétents en matière de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique : le Comité des plaintes au Danemark (instauré au sein de l'institut danois des droits de l'homme), le Médiateur des minorités en Finlande, le Bureau national contre la discrimination raciale en Italie, le Haut Commissaire à l'immigration et aux minorités ethniques au Portugal et le 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 discriminations. 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, 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 son enquête en présentant des conclusions et des recommandations aux parties, qui disposent d'un certain délai pour s'y conformer. En cas de non-respect, cet organisme peut attirer l'attention de l'opinion publique sur ses recommandations. Il peut également informer les autorités compétentes lorsqu'il est saisi d'une affaire exigeant des sanctions disciplinaires contre la partie défenderesse. 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 peut décrire le comportement discriminatoire et préciser 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 peuvent 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, puis formuler des recommandations.

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)<sup>157</sup>, le Centre ne peut agir que s'il a reçu son accord (art. 31, *in fine*, de la loi).
- En France, la Haute Autorité joue le rôle d'un « 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 sur le point de savoir si leurs pratiques en matière d'emploi sont ou non contraires à la législation d'antidiscrimination.
- 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, au 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'activité. Les résultats de cette analyse servent ensuite de base à l'élaboration d'un programme d'actions à entreprendre dans le domaine de l'emploi ou des pratiques commerciales pour promouvoir l'égalité des chances. 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 peut délivrer une notification dans laquelle elle décrit en détail les mesures à prendre. Le non-respect de cette notification peut amener la haute cour ou le tribunal itinérant à imposer son exécution.

<sup>157</sup> Il arrive parfois que la loi soit violée sans qu'il n'y ait de victime : tel serait par exemple le cas si un employeur se vantait en public qu'aucun homosexuel ne sera jamais embauché grâce aux procédures "sélectives" qu'il a introduites dans la procédure de recrutement. Un tel comportement sera considéré comme un délit tel que défini à l'article 6(1) de la loi, et les associations ou organisations énumérées à l'article 31 seront considérées comme ayant un intérêt à déposer plainte pour déclencher des poursuites.

Signalons enfin que certains pays suscitent quelques préoccupations. Au Danemark, il semblerait que la transposition de l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale n'ait pas respecté le principe de non-régression mentionné à l'article 6, paragraphe 2, et au vingt-cinquième considérant de la directive, dans la mesure où elle a entraîné une baisse des ressources dont dispose 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, dans la mesure où 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. Le Bureau italien, par exemple, est situé dans les locaux du ministère de l'Égalité des chances et relève de la responsabilité politique du ministre pour l'Égalité des chances. En Espagne, le futur Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement pour toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique sera rattaché au ministère de l'Emploi et des Affaires sociales et sera doté d'une structure essentiellement gouvernementale. En outre, les dispositions légales énumérant ses 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 qui concernent la diffusion de l'information, le dialogue social et le dialogue avec la société civile sont les dispositions de toutes les directives qui ont été transposées de la manière la moins formelle par les États membres et qui 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 se pencher sur 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. L'impression qui se dégage est que ces dispositions n'ont pas été correctement transposées en Autriche, en Belgique, à Chypre, en Estonie, en Grèce, en Lettonie, au Luxembourg, en Pologne, en Slovénie, en Espagne et, en ce qui concerne particulièrement la directive 2000/78/CEE, au Portugal et en Italie au moins.

Certaines activités de diffusion d'informations 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, ainsi que 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 lois, comme c'est le cas en Lituanie. La France a récemment mené des campagnes contre la discrimination fondée sur la race et sur le handicap et a attribué le label « grande cause nationale » à la lutte contre la discrimination raciste en 2002 et à la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap en 2003. En Irlande, le gouvernement a lancé un Programme d'action national contre le racisme et une Stratégie nationale en faveur des personnes handicapées. En vertu de l'article 31 de la loi hongroise sur l'égalité de traitement, un Programme national en faveur de l'égalité des chances sera adopté tous les deux ans pour prévenir toute discrimination et promouvoir l'égalité des chances. Le gouvernement examinera la proposition de programme avec les organisations sociales, les organisations représentatives d'intérêts, les syndicats et les organisations d'employeurs avant de la soumettre au Parlement pour approbation. En outre, un Réseau national pour l'égalité des chances a été créé en Hongrie. Ce réseau dispose d'un bureau dans chaque comté 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 d'antidiscrimination produite par le ministère de l'Emploi et le projet SEIS<sup>158</sup> a été publiée en braille, en version imprimée et en ligne en finnois, en suédois, en

<sup>158</sup> Brochure intitulée "STOP – Finland Forward without Discrimination", financée par le Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination.

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.

Quelques États seulement, notamment Malte, la Pologne et le Portugal, imposent aux employeurs l'obligation légale d'informer les travailleurs sur les lois d'antidiscrimination. 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<sup>159</sup>. 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. C'est notamment le cas de la campagne « Pour l'égalité, contre les discriminations » menée par la Commission, qui a été au cœur des efforts dans de nombreux pays, des aides financières accordées aux États membres par la Direction générale de l'emploi et des affaires sociales de la Commission européenne pour promouvoir la mise en œuvre des directives, et de l'initiative communautaire EQUAL. La désignation de l'année 2007 comme Année européenne de l'égalité des chances pour tous devrait favoriser la sensibilisation et la placer au centre d'un débat sur les avantages qu'offre la diversité aux sociétés européennes.

Dans le cadre du processus de transposition, 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, accompagnés 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 en matière d'emploi qui découlent des directives et a invité les autres ministères, les partenaires sociaux, le tribunal pour l'égalité de chances et l'Autorité pour l'égalité des chances à émettre un avis. Au Royaume-Uni, une bonne dizaine de milliers d'exemplaires d'un

<sup>159</sup> Règle 12 de la note juridique 461 de 2004.

premier document d'information ont été envoyés à un vaste éventail d'organisations, notamment à des organisations d'employeurs, des employeurs du secteur public et privé, des syndicats, des organisations non gouvernementales, des associations de juristes, des universités, etc. Des documents d'information ont été publiés sur le site web du gouvernement, qui comporte des liens vers les versions en arabe, en hindi, en chinois et en gujarati, ainsi que vers une version destinée aux personnes éprouvant des difficultés d'apprentissage. Ces documents ont également été publiés en braille, en lettres de grande taille et sur cassettes audio. 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, récemment promulguée, crée une Commission départementale pour les droits et l'autonomie des personnes handicapées qui sera compétente pour toutes les décisions relatives à l'orientation de la personne handicapée. Ses membres sont des représentants du service public, d'ONG, de syndicats et de partenaires sociaux et 30% au moins d'entre eux sont des représentants des personnes handicapées. Son organisation sera établie par décret. La même loi crée une obligation imposée aux partenaires sociaux de tenir des négociations annuelles concernant 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 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). Des améliorations sont attendues en ce domaine avec la création du Conseil pour l'application du principe de l'égalité de traitement, bien qu'il ne se soit réuni qu'à deux reprises.

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 spécialisé dans les questions liées aux minorités est en cours de création et comptera parmi ses membres des représentants de ministères, des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales. En Lituanie, le gouvernement maintient le dialogue avec les organisations non gouvernementales de minorités nationales au travers de réunions régulières qui se tiennent au Conseil des communautés nationales, qui fait partie du Département gouvernemental 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. Enfin, ce même ministère finance le projet « Age et Emploi » géré par le Bureau national pour la lutte contre la discrimination en vue de d'amener les comités d'entreprise, les employeurs, les syndicats, les directeurs des ressources humaines et les médiateurs pour l'emploi à développer des connaissances spécialisées dans ce domaine. Des échanges informels ont eu lieu en Belgique, où le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale s'est efforcé de coordonner l'action de toutes les parties prenantes dans ce domaine. Un plan stratégique de citoyenneté et d'intégration conçu pour promouvoir l'intégration des immigrants doit être adopté en Espagne. 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'organisations non gouvernementales nationales œuvrant en faveur des personnes handicapées et de 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, ainsi que le Conseil national des personnes handicapées, qui représente des associations œuvrant en faveur des personnes atteintes de divers types de handicaps. 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 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 – il n'y a aucun projet de concertation pour les autres formes de discrimination) et c'était le cas du Plénipotentiaire pour l'égalité entre hommes et femmes en Pologne, qui était la seule organisation traitant tous les motifs de discrimination mais qui a été abolie en novembre 2005. En France, le nouvel organisme spécialisé est appelé à jouer un rôle dans ce domaine en venant compléter l'action de la Commission nationale consultative des droits de l'homme, organe chargé de conseiller le Premier ministre et composé de représentants de toutes les grandes organisations non gouvernementales actives dans le domaine des droits de l'homme et de la lutte contre le racisme, des syndicats représentatifs et de certaines branches du secteur public.

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 peut se dérouler 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 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 leurs 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 les règlements intérieurs 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 départements gouvernementaux ont réexaminé la législation dont ils sont responsables afin de veiller à ce que tout élément contraire aux principes 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, soit abrogé ou modifié.

Dans d'autres pays, des experts non gouvernementaux ont toutefois découvert des lois contraires au principe de l'égalité de traitement. C'est par exemple le cas du Statut général des fonctionnaires de l'État au Luxembourg, qui fixe une limite d'âge (45 ans) pour le recrutement, et de l'article 175 du code pénal portugais, qui réprime les actes homosexuels commis sur des personnes âgées de 14 à 16 ans, ainsi que tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de commettre de tels actes, alors que des actes similaires ne sont pas réprimés si les victimes âgées de 14 à 16 ans sont de sexe différent. 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 réglementations qui sont potentiellement discriminatoires par rapport à l'âge afin d'identifier les réglementations en place qui peuvent s'avérer problématiques en vertu de la directive 2000/78/CE. L'expert belge souligne que l'évaluation de la conformité des textes aux directives exigera une interprétation subtile des directives et que seules les dispositions les plus manifestement discriminatoires pourront être identifiées dans le cadre d'un tel examen.

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 dispositions 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 invalides les réglementations contraires à la loi adoptées par les pouvoirs publics, les municipalités ou des fonctionnaires individuels.

L'article 26 de la loi grecque d'antidiscrimination 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 dans la présente loi, qui figure dans des contrats, des conventions collectives, des conditions générales, des règlements intérieurs d'entreprises, des règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs ou d'employeurs ».

À Chypre, contrairement au principe de l'abrogation tacite, les lois incompatibles avec la législation d'antidiscrimination doivent être abrogées, même si elles sont adoptées à une date ultérieure. 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. Au Royaume-Uni, la loi sur les relations entre les races, l'ordonnance sur les relations entre les 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, la réglementation de 2003 a supprimé l'exception figurant dans ces lois, sans toutefois abroger toute disposition législative incompatible. 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 tout acte accompli en vertu de tout 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 les règlements intérieurs 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" qui sont 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 invalide (article 9) et si cette invalidité entraîne un préjudice, celui-ci sera dédommagé (article 10). Les législations du travail lettonne (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, lequel prévoit que les modalités d'une convention collective qui sont "moins favorables aux travailleurs que celles prescrites dans une loi ou autre législation" sont sans valeur. Les compétences de supervision des organismes spécialisés conviennent aussi pour le changement des règles discriminatoires des organisations et des professions et associations indépendantes, telles que celles du Médiateur suédois et de l'Autorité pour l'égalité irlandaise.

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 d'antidiscrimination 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 invalides (article 9:2).

Il est intéressant de remarquer qu'en Irlande, la loi de 1998-2004 relative à l'égalité en matière d'emploi prévoit que tous les contrats d'emploi sont censés 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 invalides 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 invalides, cette invalidité 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, qui figure dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ou dans les règles régissant les organisations doit être considérée comme frappée de nullité dès l'entrée en vigueur de cette réglementation. À Chypre, le Commissaire peut déclarer invalides ou modifier des clauses figurant dans les conventions, les contrats, etc. Au Royaume-Uni, des dispositions similaires sont contenues dans la législation relative à chaque motif de discrimination.

En Slovaquie, la loi d'antidiscrimination obligeait les employeurs et les syndicats concernés à mettre les clauses de leurs conventions collectives 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 les règlements intérieurs des entreprises. En outre, les règlements enregistrés 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.

Les lacunes qui caractérisent les différentes législations nationales dans ce domaine sont les suivantes. En droit belge, la disposition qui affirme que sont nulles les clauses d'un contrat contraires à l'interdiction de discrimination (article 18 de la loi de 2003) omet de mentionner les autres types de dispositions énumérées aux articles 14 b) et 16 b) des directives. En Suède, la loi ne prévoit pas expressément que les dispositions discriminatoires figurant dans les règlements intérieurs des entreprises peuvent être modifiées ou déclarées nulles.



# 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 interne va parfois bien au-delà de ce qui est prévu par 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 (au Royaume-Uni, par exemple). Toutefois, cette seconde approche comparative générale a révélé que, même si certains progrès ont été engrangés l'an passé, les législations des Etats membres présentent encore de très nombreuses lacunes qui doivent être impérativement comblées maintenant. Certains signes de régression sont également préoccupants, le plus marquant étant l'abolition en Pologne de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement spécialisé. En dernière analyse, c'est aux juridictions qu'il appartiendra de se prononcer sur la conformité de la législation nationale au droit communautaire et la jurisprudence commence lentement à émerger au niveau national et européen. Vu l'ambiguïté qui caractérise parfois le libellé des directives et, partant, 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 d'antidiscrimination. La plupart d'entre eux ont déjà interdit de longue date certaines formes de discrimination au moins, mais le nombre d'actions en justice introduites par des victimes désireuses de faire valoir leur droit à un traitement équitable reste assez réduit. Dans la dernière édition de la présente publication, l'espoir a été exprimé de voir les dispositions détaillées qui ont été introduites dans la législation de nombreux pays, et plus particulièrement les droits procéduraux qui ont été intégrés à la réglementation concernant les voies de recours et l'application du droit, faire évoluer la situation. Bien qu'une large part de cet appareil ait été mise en place par bon nombre d'Etats membres, il est encore trop tôt pour tirer des conclusions ici. On relève cependant des signes indiquant que certaines difficultés procédurales, sous forme de brèves périodes de limitation et de disposition d'une assistance juridique, peuvent jouer un rôle dans un processus de mise en application efficace. La crédibilité et la recevabilité des méthodes de la preuve telles que les preuves statistiques (et donc la question de la collecte de données) et, dans une moindre mesure, le test de situation, seront d'une importance cruciale. La diffusion efficace d'informations sur les lois d'antidiscrimination a commencé et les Etats membres ont enregistré des progrès à cet égard mais 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.





# chapter 11

## Tableaux

## APERÇU GÉNÉRAL DE LA LÉGISLATION D'ANTIDISCRIMINATION DANS LES ÉTATS MEMBRES

### Notes explicatives concernant les tableaux

Les informations présentées dans les tableaux se basent uniquement sur ce qui ressort des résumés et principaux rapports nationaux du Réseau des experts juridiques en matière de non-discrimination en date du 1<sup>er</sup> février 2006 ainsi que du rapport thématique "Catalyseurs de changement? Les organismes de promotion de l'égalité de traitement selon la directive 2000/43/CE – existence, indépendance et efficacité" par Rikki Holtmaat (à paraître). Ces informations ne constituent qu'une liste non exhaustive qui ne contient que les éléments de principe de la législation d'antidiscrimination dans chaque État membre et ne comprennent pas de références aux dispositions constitutionnelles nationales. L'inclusion de la législation dans les tableaux n'implique pas que la législation nationale soit conforme aux directives 2000/43 ou 2000/78. Bien que l'information contenue dans les tableaux soit établie au 1<sup>er</sup> février 2006, à titre exceptionnel la situation en Allemagne a été fondée sur la nouvelle législation d'antidiscrimination qui est entrée en vigueur le 18 août 2006.

# INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme	Protocole 12, CEDH	Charte sociale européenne révisée	Convention européenne pour la protection des minorités nationales	Pacte international relatif aux droits civils et politiques	Pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	Convention relative aux droits de l'enfant	Convention n° 111 de l'OIT sur la discrimination
<b>AUTRICHE</b>	signé, non ratifié	signée, non ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>BELGIQUE</b>	signé, non ratifié	ratifiée	signée, non ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>CHYPRE</b>	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>	signé, non ratifié	signée, non ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>DANEMARK</b>	non signé	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>ESTONIE</b>	signé, non ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>FINLANDE</b>	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>FRANCE</b>	non signé	ratifiée	non signée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>ALLEMAGNE</b>	signé, non ratifié	non signée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>GRECE</b>	signé, non ratifié	non signée	signée, non ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>HONGRIE</b>	signé, non ratifié	signée, non ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>IRLANDE</b>	signé, non ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>ITALIE</b>	ratifié	non signée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>LETTONIE</b>	signé, non ratifié	non signée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>LITUANIE</b>	non signé	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>LUXEMBOURG</b>	non signé	ratifiée	signée, non ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>MALTE</b>	non signé	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>PAYS-BAS</b>	ratifié	signée, non ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée

## Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme	Protocole 12, CEDH	Charte sociale européenne révisée	Convention européenne pour la protection des minorités nationales	Pacte international relatif aux droits civils et politiques	Pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale	Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	Convention relative aux droits de l'enfant	Convention n° 111 de l'OIT sur la discrimination
<b>POLOGNE</b>	ratifiée	non signé	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>PORTUGAL</b>	ratifiée	signé, non ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>SLOVAQUIE</b>	ratifiée	signé, non ratifié	signée, non ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>SLOVENIE</b>	ratifiée	signé, non ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>ESPAGNE</b>	ratifiée	non signé	signée, non ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>SUEDE</b>	ratifiée	non signé	ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée
<b>ROYAUME-UNI</b>	ratifiée	non signé	signée, non ratifiée	ratifiée	ratifié	ratifié	ratifiée	ratifiée	ratifiée	ratifiée

<b>AUTRICHE</b>	<b>Dispositions constitutionnelles</b>	<b>Principales législations d'antidiscrimination</b>	<b>Motifs couverts</b>
	Article 7 de la Loi constitutionnelle fédérale (B-VG), Art. 2 de la Loi fondamentale, articles 63, 66 et 67 du Traité de St Germain, article 1 de la Loi constitutionnelle du 03-07-73 portant exécution de la CEDH, la CEDH fait partie de la constitution autrichienne	<p>Loi fédérale sur l'égalité de traitement, Journal juridique fédéral I n° 100/1993 comme modifiée par le Journal juridique fédéral I n° 65/2004</p> <p>Loi sur l'égalité de traitement, Journal juridique fédéral I Nr. 66/2004</p> <p>La loi sur la Commission pour l'égalité de traitement et le bureau pour l'égalité de traitement, Journal juridique fédéral I n° 66/2004</p> <p>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</p> <p>Loi fédérale sur le handicap, BGBI I n° 82/2005</p> <p>Loi sur l'égalité de traitement de Styrie, Journal juridique provincial de Styrie n°24/2004</p> <p>Ordonnance des services viennois, comme modifiée par le Journal juridique provincial de Vienne n° 36/2004</p> <p>Loi sur l'antidiscrimination 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 comme modifiée par le n° 65/2004</p> <p>Loi d'antidiscrimination de Carinthie, Journal juridique provincial de Carinthie n° 63/2004</p> <p>Loi d'antidiscrimination du Vorarlberg</p> <p>Loi d'antidiscrimination de Haute-Autriche</p> <p>Loi d'antidiscrimination du Burgenland</p>	<p>Genre, affiliation ethnique, religion, convictions, âge et orientation sexuelle</p> <p>Genre, affiliation ethnique, religion, convictions, âge et orientation sexuelle</p> <p>Genre, affiliation ethnique, religion, convictions, âge et orientation sexuelle</p> <p>Handicap</p> <p>Handicap</p> <p>Handicap</p> <p>Genre, origine ethnique ou raciale, religion ou convictions, handicap, handicap d'un parent, âge, orientation sexuelle</p> <p>Genre, race, origine ethnique, religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle</p> <p>Race, origine ethnique, religion, convictions, âge, orientation sexuelle</p> <p>Genre, affiliation ethnique, religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle</p> <p>Genre, affiliation ethnique, religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle</p> <p>Tous les motifs des deux directives</p>

# Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	Dispositions constitutionnelles	Principales législations d'antidiscrimination	Motifs couverts
<b>BELGIQUE</b>	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, comme 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 oeuvre 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 17 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 dans les deux directives et motifs supplémentaires</p> <p>Tous les motifs des deux directives</p>
<b>CHYPRE</b>	Article 28 de la Constitution	<p>Loi n° 42(1)/2004 relative à la lutte contre la discrimination raciale et certaines autres formes de discrimination (Commissaire)</p> <p>Loi n° 59(I)/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(I)/2004 sur les personnes handicapées (amendement)</p>	<p>Race, communauté, langue, couleur, religion, convictions politiques ou autres, origine ethnique ou nationale, besoins spéciaux, âge et orientation sexuelle</p> <p>Origine ethnique et raciale</p> <p>Origine ethnique et raciale, religion ou convictions, âge, orientation sexuelle</p> <p>Handicap</p>

<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>	Article 3.1 de la Charte des libertés et des droits fondamentaux (partie de l'ordonnance constitutionnelle )	Loi n° 65/1965 Coll., code du travail, article 1, par. 4 (comme modifiée par la Loi n°46/2004 Coll) Loi n° 361/2003 Coll. sur le service par les membres des services de sécurité , article 4, par. 2 Loi n° 435/2004 Coll., sur l'emploi, article 4, par. 2 Loi n° 221/1999 Coll. sur le service par les membres des forces armées, article 2, par. 3, comme modifiée par la loi n° 252/2002 Coll. Loi n° 218/2002 Coll. sur le service officiel dans l'administration d'Etat et sur la rémunération de ces hauts fonctionnaires et autres employés Loi sur l'école n° 561/2004 Coll., article 2, par. 1, alinéa a) Loi n° 960 (2004) du code pénal, article 266 b	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires, sauf le handicap Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires, sauf le handicap Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
<b>DANEMARK</b>	Aucune	Loi n° 626 (1987) sur l'interdiction de la discrimination raciale Loi n° 31 (2005) sur l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de travail Loi n° 374 (2003) sur l'interdiction de l'inégalité de traitement fondée sur la race ou l'appartenance ethnique Loi n° 411 (2002) sur l'institut des études internationales et des droits de l'homme Loi n° 1417 du 22 décembre 2004 sur l'interdiction des discriminations directes et indirectes fondées sur l'âge et le handicap Loi sur les modifications de la Loi sur le Chancelier et lois associées Loi sur les modifications de la Loi de la République d'Estonie sur les contrats de travail et la décision du Soviet suprême de République d'Estonie "Mise en oeuvre de la Loi de la République d'Estonie sur les contrats de travail" du 22 avril 2004 Loi sur les services pour l'emploi et les allocations du 1er janvier 2006 Code pénal	Race, couleur, origine ethnique ou nationale, religion et orientation sexuelle Race, couleur, origine ethnique ou nationale, religion et orientation sexuelle Race, couleur, origine nationale, sociale ou ethnique, religion, convictions, âge, handicap, orientation sexuelle et opinion politique Race et origine ethnique Race et origine ethnique Age et handicap Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires, modifications récentes uniquement pour ce qui concerne l'âge Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Origine ethnique, race, couleur, sexe, langue, origine, religion, opinion politique, statut social ou financier, risques génétiques
<b>ESTONIE</b>	Articles 9 et 12 de la Constitution		

	Dispositions constitutionnelles	Principales législations d'antidiscrimination	Motifs couverts
<b>FINLANDE</b>	Article 6(1) et (2) de la Constitution	Loi sur la non-discrimination, 21/2004 Code pénal comme modifié par la loi 578/1995 et la loi 302/2004 Loi sur le contrat de travail comme modifiée par la loi 23/2004 Loi relative aux fonctionnaires (750/1994) 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 et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives
<b>FRANCE</b>	Préambule à la Constitution, article 1 de la Constitution	Loi sur la séparation de l'Église et de l'État, 1905 Loi sur la presse de 1881 (modifiée pour la dernière fois en février 2005) Loi sur la lutte contre la discrimination n° 2001-1066 Loi de modernisation sociale n°2002-73 Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de l'organisme spécialisé (HALDE) Loi de programmation pour la cohésion sociale du 20 décembre 2004 Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi Décret gouvernemental 2005-901 du 2 août 2005 sur l'accès à l'emploi dans le service public	Religion Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires Race et religion Age Age

<b>ALLEMAGNE</b>	Articles 3 et 33, 140, 136 de la législation fondamentale allemande	Loi sur la promotion de l'égalité des personnes handicapées	Handicap
		Loi sur la protection contre le licenciement injuste	Age et handicap (sévère)
		Code social	Age et handicap (sévère)
		Loi constitutionnelle du travail de 1972, modifiée en 2004	Religion, origine, sexe, identité sexuelle, âge
		Loi sur la représentation des travailleurs fédéraux de 1974, comme modifiée en 2005	Religion, origine, sexe (orientation sexuelle dans une législation d'Etat)
		Loi fédérale sur les fonctionnaires 1999, modifiée en 2005	Sexe, race, religion, origine
		Loi-cadre sur les fonctionnaires 1999, modifiée en 2005	Sexe, race, religion, origine (orientation sexuelle dans une législation d'Etat)
		Projet de loi en souffrance visant à transposer les directives (Loi de transposition des directives européennes afin de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement du 18 août 2006)	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
<b>GRECE</b>	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	Loi n° 927/1979, Loi d'antiracisme contre 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	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 comme révisée par la Loi n° 3144/2003 relative au dialogue social sur la promotion de l'activité professionnelle et de la protection sociale	Handicap
<b>HONGRIE</b>	Article 70/A de la Constitution, étendu par la décision 61/1992 du Tribunal constitutionnel	Loi CXXV de 2003 sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité des chances, modifiée pour la dernière fois 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
<b>IRLANDE</b>	Articles 40.1, 40.3.1, 40.3.2, 44 de la Constitution	Loi d'égalité de 2004 modifiant la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998 et la Loi sur l'égalité de statuts de 2000	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi relative aux pensions 1990-2004	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi sur les boissons enivrantes de 2003	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi sur les licenciements injustes 1977 – 1993	Race, couleur, orientation sexuelle, âge, appartenance à la communauté des Gens du voyage

	Dispositions constitutionnelles	Principales législations d'antidiscrimination	Motifs couverts
<b>ITALIE</b>	Article 3 de la Constitution	<p>Décret législatif n° 215 daté du 9 juillet 2003 transposant la directive 2000/43, modifié ultérieurement par le décret législatif n° 256 du 2 août 2004</p> <p>Décret du 11 décembre 2003 sur les structures internes et les compétences de l'organisme spécialisé</p> <p>Décret commun des ministères du Travail/de la Sécurité sociale et de l'Égalité des chances du 16 décembre 2005 établissant un registre des associations et des organismes dotés de la capacité juridique d'intenter des actions en justice pour discrimination</p> <p>Décret n° 286 du 25 juillet 1998</p> <p>Décret législatif n° 216 daté du 9 juillet 2003 transposant la directive 2000/78, modifié par le décret législatif n° 256 du 2 août 2004</p> <p>Loi du 25 juin 1993, n° 205, Attribution de du pouvoir de statut ordinaire, avec modifications, au décret législatif du gouvernement du 26 avril, n° 122 "Mesures urgentes concernant la discrimination raciale, ethnique et religieuse"</p> <p>Loi du 12 mars 1999 n° 68, dispositions sur le droit au travail des personnes handicapées</p> <p>Loi-cadre du 5 février 1992, n° 104 sur l'assistance, l'intégration sociale et les droits des personnes handicapées</p> <p>Loi du 20 mai 1970, n° 300, dispositions sur la protection de la liberté et de la dignité des travailleurs, de la liberté d'association avec les syndicats et de la liberté d'activités syndicales sur le lieu de travail et à l'embauche</p>	<p>Origine ethnique et raciale</p> <p>Origine ethnique et raciale</p> <p>Origine ethnique et raciale</p> <p>Origine ethnique et raciale, religion et autres motifs</p> <p>Tous les motifs de la directive 2000/78</p> <p>Race, appartenance ethnique et religion</p> <p>Handicap</p> <p>Handicap</p> <p>Tous les motifs compris dans les deux directives</p>
<b>LETTONIE</b>	Article 91 de la Constitution	<p>Législation du travail, adoptée en 2001, modifiée le 07.05.2004</p> <p>Loi sur la sécurité sociale de 1995, modifications contenant la garantie de l'égalité, en vigueur depuis le 03.01.2006</p> <p>Modifications de la Loi sur le Bureau national des droits de l'homme entrées en vigueur le 13 janvier 2006</p>	<p>Une liste non exhaustive de motifs : l'orientation sexuelle n'est toujours pas explicitement mentionnée parmi les motifs interdits</p> <p>Une liste non exhaustive de motifs : l'orientation sexuelle n'est toujours pas explicitement mentionnée parmi les motifs interdits</p> <p>Tous les motifs sauf l'âge</p>

<b>LITUANIE</b>	Article 29 de la Constitution	Loi sur l'égalité de traitement, janvier 2005	Tous les motifs repris dans les deux directives
		Code de l'emploi, juin 2002	Tous les motifs compris dans les deux directives
		Loi modifiant le code des infractions administratives, 2005	Tous les motifs repris dans les deux directives
		Loi relative aux minorités nationales, janvier 1991	Origine ethnique et nationalité
		Loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées, janvier 1991	Handicap
<b>LUXEMBOURG</b>		Loi sur les associations et communautés religieuses, octobre 1995	Religion et convictions
		Code pénal du 19 juillet 1997	Tous les motifs sauf l'âge
		Projet de loi en attente n° 5518 visant à transposer les directives	Tous les motifs repris dans les deux directives
<b>MALTE</b>		Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2002	Tous les motifs repris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Annnonce légale 461 de 2004 émise en vertu de la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles	Tous les motifs repris dans les deux directives et motifs supplémentaires
<b>PAYS-BAS</b>		Loi de 2000 sur l'égalité des chances (personnes handicapées)	Handicap
		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 repris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi sur l'égalité de traitement fondée sur le motif de l'âge dans l'emploi du 1er mai 2004	Age
		Loi sur l'égalité de traitement fondée sur le handicap et la maladie chronique du 3 avril 2003	Handicap et maladie chronique
		Modifications du code pénal	Handicap (handicap mental, psychologique ou physique d'une personne)
<b>POLOGNE</b>		Code du travail (modifié pour la dernière fois le 14 novembre 2003)	Tous les motifs repris 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 repris 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	

	Dispositions constitutionnelles	Principales législations d'antidiscrimination	Motifs couverts
<b>PORTUGAL</b>	Articles 1,13,15,26-1,59,70,71,72 et 74 de la Constitution	Loi du 18/2004 sur la discrimination d'origine ethnique et raciale comme modifiée par le décret de loi 86/2005	Race, couleur, nationalité et origine ethnique
		Décret de loi 251/2002 comme modifié par décret de loi 27/2005 (Haut Commissaire à l'immigration et aux minorités ethniques)	Race et origine ethnique
		Loi 99/2003 du code du travail	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi 35/2004 du 29 juillet 2004 qui réglemente la Loi 99/2003 (code du travail)	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
<b>SLOVAQUIE</b>	Articles 12, 20, 30, 46 de la Constitution	Loi 38/2004 sur les mesures en faveur de la réhabilitation et de la participation des personnes handicapées	Handicap
		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	Tous les motifs compris dans les deux directives
		Loi n° 308/1993 Coll. sur la création du Centre national slovaque pour les droits de l'homme, modifiée pour la dernière fois en 2004 Coll.	Tous les motifs compris dans les deux directives
		Code du travail n° 311/2001 Coll., modifié pour la dernière fois en 2004	Tous les motifs compris dans les deux directives
<b>SLOVENIE</b>	Articles 14, 15 et 63 de la Constitution	Mise en œuvre de la Loi portant application du principe de l'égalité de traitement 2004 (LAPET)	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi sur les relations professionnelles 2003	Tous les motifs compris dans les deux directives et motifs supplémentaires
		Loi relative à la réhabilitation et l'emploi des personnes handicapées 2004	Handicap
		Loi 62/2003 du 30 décembre sur les mesures fiscales, administratives et sociales	Tous les motifs compris dans les deux directives
<b>ESPAGNE</b>	Articles 1.1; 9.2, 10, 13.1, 14, 16, 49 et 53 de la Constitution	Décret légal 5/2000, 4 août 2000 (Loi sur les infractions et les sanctions de l'ordre social)	Tous les motifs compris dans les deux directives
		Loi 51/2003 du 2 décembre sur l'égalité des chances, la non-discrimination et l'accès universel pour les personnes handicapées	Handicap
		Décret 1865/2004 portant création du Conseil national des personnes handicapées	Handicap
		Loi 14/2005 du 1er juillet 2005	Age

<b>SUEDE</b>	Chapitre 2, article 15 de la Constitution	La loi d'interdiction de la discrimination (2003:307) modifiée par la Loi 2004:1089	Tous les motifs sauf l'âge
		Loi relative à l'égalité de traitement des étudiants universitaires (2001:1286) modifiée par la Loi de 2003:311	Tous les motifs sauf l'âge
		Loi d'interdiction de la discrimination ethnique, modifiée pour la dernière fois par la Loi 2003:308	Appartenance ethnique, religion et convictions
		Loi portant sur l'interdiction de la discrimination dans la vie professionnelle des personnes handicapées (1999:132) modifiée par la Loi 2003:309	Handicap
		Loi sur l'interdiction dans la vie du professionnelle de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (1999:133) modifiée par la Loi 2003:310	Orientation sexuelle

ROYAUME-UNI	Dispositions constitutionnelles	Principales législations d'antidiscrimination	Motifs couverts
	Pas de constitution écrite	Grande-Bretagne : lois sur les relations raciales de 1976 modifiée pour la dernière fois par les Réglementations des relations raciales en 2003	Origine ethnique et raciale
		Irlande du Nord : Ordonnance (IN) portant sur les relations raciales de 1997, modifiée pour la dernière fois par les Réglementations de l'ordonnance sur les relations raciales de 2003	Origine ethnique et raciale
		Grande-Bretagne: Loi sur la discrimination fondée sur le handicap de 2005 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)	Handicap
		Grande-Bretagne: Loi sur la discrimination fondée sur le handicap de 1995 (Pensions) Réglementations 2003	Handicap
		Grande-Bretagne: Loi relative aux besoins éducatifs spéciaux et au handicap de 2001	Handicap
		Irlande du Nord : Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap de 1995 (modification) Réglementations d(NI)2004	Handicap
		Grande-Bretagne : Réglementations de 2003 relatives à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle) comme modifiées par l'Ordonnance de 2005 relative à la Loi sur le partenariat civil de 2004 (modifications subséquentes à la législation subordonnée) (Pays de Galles) et par l'Ordonnance 2005 relative à la Loi sur le partenariat civil de 2004 (modifications subséquentes) (Ecosse)	Orientation sexuelle
		Irlande du Nord : Réglementations(IN) 2003 relative à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle) (IN) 2003; Ordonnance de 2005 relative à la Loi sur le partenariat civil de 2004 (modifications à la loi subordonnée) (No2)	Orientation sexuelle
		Grande-Bretagne : Réglementations sur l'égalité en matière d'emploi (religion et convictions) de 2003	Religion et convictions
		Irlande du Nord : Ordonnance (IN) de 1998 sur l'emploi et le traitement équitables (IN), modifiée pour la dernière fois par les Réglementations sur l'emploi équitable de 2003	Convictions religieuses et opinion politique
		Grande-Bretagne : Loi sur l'égalité de 2006	Tous les motifs y compris le genre

	<b>Discrimination directe</b>	<b>Discrimination indirecte</b>	<b>Harcèlement</b>	<b>Consigne de discrimination</b>
<b>AUTRICHE</b>	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
<b>BELGIQUE</b>	Loi du 30 juillet 1981, Loi fédérale du 25 février 2003, 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, 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, Décret flamand, Loi du 11 juin 2002 sur la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, code pénal	Loi du 30 juillet 1981, Loi fédérale du 25 février 2003, Décret flamand, décrets adoptés par la Communauté germanophone, la Communauté française et la Région wallonne, code pénal
<b>CHYPRE</b>	Définie dans les articles 2 des Lois N. 59(I)/2004 et N. 58(I)/2004, l'article 2 de la Loi (modification) concernant la Loi 57 (I)/2004 sur les personnes handicapées	Définie dans la Loi 57(I)/2004 (handicap), N.58(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi) et N.59(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité raciale)	Loi n° 57(I)/2004 (handicap), N.58(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi) et N.59(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité raciale)	Article 6(1)(d) de la Loi 58(I)/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(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité raciale)
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>	Loi n° 65/1965 Coll., code du travail, Loi n° 435/2004 Coll., sur l'emploi, projet de loi sur l'antidiscrimination	Loi n° 65/1965 Coll., code du travail, Loi n° 435/2004 Coll. sur l'emploi, projet de loi sur l'antidiscrimination	Loi n° 65/1965 Coll., code du travail, Loi n° 435/2004 Coll. sur l'emploi, projet de loi sur l'antidiscrimination	Code du travail, Loi sur le service par les membres des forces armées et la Loi sur le service par les membres des services de sécurité
<b>DANEMARK</b>	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 indirecte	Loi sur la discrimination sur le marché du travail (comme modifiée) article 1, alinéa 4, Loi n° 374 sur l'égalité ethnique	En ce qui concerne la fourniture des biens et des services : articles 23 et 21 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
<b>ESTONIE</b>	Loi sur les contrats de travail (inégalité de traitement directe)	Loi sur les contrats de travail (inégalité de traitement indirecte)	Loi sur les contrats de travail, Loi sur l'autonomie culturelle des minorités nationales, code pénal	Article 12 de la Constitution, Loi sur les contrats de travail, code pénal
<b>FINLANDE</b>	Loi de non-discrimination, Loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des Iles Åland	Loi de non-discrimination, Loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des Iles 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 Iles Åland	Loi de non-discrimination, code pénal, Loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des Iles Åland

	<b>Discrimination directe</b>	<b>Discrimination indirecte</b>	<b>Harcèlement</b>	<b>Consigne de discrimination</b>
<b>FRANCE</b>	Article 225.1 et 2, du code pénal et Loi de 1881 (liberté de la presse)	L. 122-45 code du travail (comme modifié en 2001) et article 19 de la Loi HALDE. Aucune définition. Pas de jurisprudence. Pas applicable dans le 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 et article R625-7 du code pénal et principes généraux de responsabilité dans le droit civil (y compris la législation du travail)
<b>ALLEMAGNE</b>	Concept d'égalité constitutionnel. Loi fédérale sur le service civil, Loi constitutionnelle du travail, Loi fédérale de représentation des travailleurs, code social IX, une législation d'Etat. Définition dans la nouvelle Loi d'antidiscrimination	Distinction et définition dans la nouvelle Loi d'antidiscrimination	Définie dans la nouvelle Loi d'antidiscrimination	Articles 26 et 185 du code pénal, sur le genre. Définie dans la nouvelle Loi d'antidiscrimination
<b>GRECE</b>	Mise en application de la Loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005	Mise en application de la Loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005	Mise en application de la Loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005	Mise en application de la Loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005
<b>HONGRIE</b>	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement (concernant le code du travail et le code de responsabilité civile)
<b>IRLANDE</b>	Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004, Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004	Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004, Loi sur l'égalité des statuts 2000-2004 (Interdit la discrimination indirecte dans la fourniture des biens et des services)	Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004, Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004, interdiction de l'incitation à l'acte de haine	Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004, Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004
<b>ITALIE</b>	Article 2 Décret 215/2003 et article 2 Décret 216/2003	Article 2 Décret 215/2003 et article 2 Décret 216/2003	Décret 215/2003 et Décret 216/2003	Article 2(4) Décret 215/2003 et Décret 216/2003
<b>LETTONIE</b>	Législation du travail, Loi sur la sécurité sociale, de façon limitée dans le code pénal	Législation du travail, Loi sur la sécurité sociale	Législation du travail, Loi sur la sécurité sociale, code pénal	Législation du travail, Loi sur la sécurité sociale, code pénal
<b>LITUANIE</b>	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
<b>LUXEMBOURG</b>	Définition imprécise de l'article 454 du code pénal, incluse dans le projet de loi n° 5518	Incluse dans le projet de loi n° 5518	Incluse dans le projet de loi n° 5518	Incluse dans le projet de loi n° 5518 (l'article 457-1 du code pénal interdit l'incitation)

<b>MALTE</b>	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, Règlementations 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, Règlementation de 2004 3(4) de l'avis juridique 461 de 2004, code civil, code pénal
<b>PAYS-BAS</b>	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 1.1 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 le handicap et article 2 de la Loi relative à la discrimination fondée sur l'âge	Loi générale sur l'égalité de traitement, la Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap et Loi relative à la discrimination fondée sur l'âge
<b>POLOGNE</b>	Code du travail	Code du travail	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
<b>PORTUGAL</b>	Loi 18/2004, Loi 35/2004, code du travail	Loi 18/2004, Loi 35/2004	Loi 18/2004, Loi 35/2004, code civil, code pénal, code du travail	Loi 18/2004, Loi 35/2004
<b>SLOVAQUIE</b>	Loi sur l'égalité de traitement	La 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
<b>SLOVENIE</b>	Mise en application de la Loi sur le principe de l'égalité de traitement de 2004, la loi sur les relations dans l'emploi	Mise en application de la Loi sur le principe de l'égalité de traitement de 2004, la 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 en matière d'emploi, code pénal	Mise en application de la Loi sur le principe de l'égalité de traitement de 2004
<b>ESPAGNE</b>	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)	Code pénal, Loi organique 4/2000 (pour les étrangers), Loi 62/2003

	<b>Discrimination directe</b>	<b>Discrimination indirecte</b>	<b>Harcèlement</b>	<b>Consigne de discrimination</b>
<b>SUEDE</b>	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 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 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	Article 3 par. 5, de la Loi sur l'interdiction de la discrimination
<b>ROYAUME-UNI</b>	GB: Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, Loi sur les relations entre races, Réglementations relatives à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), Réglementation relatives à l'égalité en matière d'emploi de 2003 (religion ou convictions), Loi sur l'égalité de 2006, IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables, Réglementations relatives à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle)	GB: Loi sur les relations entre races, Réglementations relatives à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), Réglementation relatives à l'égalité en matière d'emploi (religion ou convictions), Loi sur l'égalité de 2006, IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables, Réglementations relatives à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle)	GB: Loi sur les relations entre races, Réglementations relatives à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), Réglementation relatives à l'égalité en matière d'emploi (religion ou convictions), Loi sur l'égalité de 2006, IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables	GB: Loi sur les relations entre races, Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap ; IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables

	Législation nationale sur la collecte de données	Données considérées comme sensibles	Test de situation autorisé par la loi	Test de situation recevable comme preuve en justice	Test de situation utilisé dans la pratique
<b>AUTRICHE</b>	Loi autrichienne sur la protection des données	Par. 4/2 de la loi autrichienne sur la protection des données: origine raciale et ethnique, opinion politique, affiliation à un syndicat, conviction philosophique et religieuse, santé et vie sexuelle	Aucune référence dans la législation	Pas de limites officielles à l'établissement de la preuve devant le tribunal	En cours de développement par les ONG
<b>BELGIQUE</b>	Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel	Article 6 § 1 de la Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel : données relatives à la race ou à l'origine ethnique, la religion, le handicap (santé) ou l'orientation sexuelle	Autorisé et spécifiquement mentionné dans la Loi fédérale d'antidiscrimination du 25 février 2003	Oui (mais un décret portant exécution de la disposition dans la Loi fédérale d'antidiscrimination du 25 février 2003 est attendu définissant strictement les conditions de recevabilité)	Par les ONG
<b>CHYPRE</b>	Loi sur le traitement des données personnelles 138(II)/2001	Article 15 de la Constitution. Articles 2 et 6 de la Loi sur le traitement des données personnelles Loi 138(II)/2001: l'origine raciale ou nationale, la conviction politique, la conviction religieuse ou philosophique, la participation à une organisation, une association ou un syndicat, la santé, la vie sexuelle, l'orientation sexuelle, la poursuite pénale ou la condamnation pénale	Aucune référence dans la législation	La recevabilité du test de situation comme une méthode permettant de prouver la présence de discrimination devant les tribunaux sera soumise au test général de "pertinence" et de "meilleure règle de la preuve"	non
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>	Loi n° 101/2000 sur la protection des données personnelles	Article 4 de la Loi sur la protection des données : l'origine ethnique ou raciale, le handicap, la religion ou les convictions ou l'orientation sexuelle	Test de situation autorisé dans les situations où la loi ne le désapprouve ou ne l'interdit pas explicitement	La confidentialité des messages, la protection de la vie privée et la protection de la personnalité doivent être respectées : enregistrements téléphoniques secrets, enregistrements secrets sur bande magnétique réalisés en lieux privés et enregistrements vidéo, y compris des images ou le visage de la personne sans son consentement poseraient probablement des problèmes de recevabilité de la preuve devant les tribunaux	Par les ONG

	Législation nationale sur la collecte de données	Données considérées comme sensibles	Test de situation autorisé par la loi	Test de situation recevable comme preuve en justice	Test de situation utilisé dans la pratique
<b>DANEMARK</b>	Loi n° 429 de la Loi sur le traitement des données personnelles datée du 31 mai 2000. Article 4 de la Loi n° 31 sur l'interdiction de la discrimination en termes d'emploi ou de travail	Selon l'article 7 de la Loi n° 429 sur le traitement des données personnelles datée du 31 mai 2000, il est interdit d'enregistrer (de demander, collecter, obtenir ou utiliser) des informations sur la race, l'appartenance ethnique, la religion ou les convictions, l'appartenance à un syndicat, la santé, l'orientation sexuelle	Aucune référence dans la législation	Oui, il n'existe pas d'exigence procédurale spécifique	A été utilisé par les ONG et les journaux
<b>ESTONIE</b>	Loi sur la protection des données personnelles	Article 4 (3) de la Loi sur la protection des données personnelles : données sur l'origine raciale ou ethnique, le handicap, la religion ou les convictions ou l'orientation sexuelle	Aucune référence dans la législation	L'interprétation officielle des dispositions du code des procédures civiles porte à croire que le test de situation pourrait être reconnu par les tribunaux estoniens	Aucun
<b>FINLANDE</b>	Loi relative aux données personnelles 523/1999; Loi sur la protection de la vie privée dans l'emploi 759/2004	Loi sur les données personnelles: origine ethnique, religion ou convictions, handicap et orientation sexuelle	Aucune référence dans la législation	A été reçu	Les ONG
<b>FRANCE</b>	Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés	Art. 8 (l) (a) de la Loi n° 78-17: origines raciales et ethniques, opinions politiques, philosophiques, religieuses, affiliation à un syndicat, santé ou vie sexuelle	Aucune référence spécifique. Projet de législation en préparation : projet de loi attendu au premier semestre 2006	Recevable comme preuve devant les juridictions pénales comme devant la Cour de cassation	Les ONG
<b>ALLEMAGNE</b>	Loi fédérale sur la protection des données	Conformément aux dispositions constitutionnelles, toute donnée est potentiellement considérée comme sensible	Aucune référence dans la législation	Potentiellement. Son utilisation dépendra de la loi générale de la preuve dans chaque domaine	non

<b>GRECE</b>	Loi 24/72/1997 comme modifiée	Loi 24/72/1997 : les données sensibles sont des données faisant référence à l'origine ethnique ou raciale, aux opinions politiques, aux convictions philosophiques ou religieuses, à l'appartenance à une société, une association ou un syndicat, à la santé, à la sécurité sociale et à la vie sexuelle ainsi qu'aux inculpations ou condamnations pénales"	Aucune référence dans la législation	La constitution interdit l'utilisation de la preuve qui est adoptée en violation des droits à la correspondance, au domicile et de la protection des données personnelles	non
<b>HONGRIE</b>	La loi LXIII de 1992 sur la protection des données personnelles et l'accès public aux données d'intérêt public (Loi sur la protection des données)	Article 2 de la Loi sur la protection des données : origine de minorité raciale, nationale ou ethnique, opinion politique ou affiliation à un parti, conviction religieuse ou idéologique, adhésion à toute organisation représentant un intérêt, état de santé, handicap, dépendances pathologiques, vie sexuelle ou données personnelles pénales	Reconnaissance légale du test de situation par le Décret gouvernemental 362/2004 sur l'Autorité pour l'égalité de traitement et le Règlement détaillé de sa procédure (ETAD) adopté en décembre 2004	Le test devrait être mené en évitant toute provocation. Il a été accepté par la Cour suprême comme preuve	Les ONG
<b>IRLANDE</b>	Loi sur la protection des données de 1988-2003	Article 2(b) de la Loi sur la protection des données de 1988-2003: l'origine ethnique ou raciale, le handicap, la religion ou les convictions ou l'orientation sexuelle	Aucune référence dans la législation	On peut déduire des faits de certaines affaires qu'une forme de test de situation a eu lieu et a été acceptée comme preuve par le Tribunal pour l'égalité	Rarement utilisé
<b>ITALIE</b>	Loi sur la protection des données de 1996; Loi sur les travailleurs de 1970/300 (Art. 8)	Article 22 de la Loi sur la protection des données : les données sur l'origine ethnique et raciale, les convictions religieuses et celles qui peuvent divulguer les conditions de santé et la vie sexuelle	Pas défini dans la législation	Reste non testé	non
<b>LETTONIE</b>	Loi sur la protection des données des personnes physiques de 23.03.2000	La race, l'origine ethnique, la conviction religieuse, philosophique ou politique, l'appartenance à un syndicat, la santé des personnes ou leur vie sexuelle	Aucune référence dans la législation	Loi sur les procédures civiles (le tribunal ne peut accepter que la preuve qui concerne l'affaire)	non

	Législation nationale sur la collecte de données	Données considérées comme sensibles	Test de situation autorisé par la loi	Test de situation recevable comme preuve en justice	Test de situation utilisé dans la pratique
<b>LITUANIE</b>	Loi sur la protection des données personnelles de 2003	Informations sur les caractéristiques physiologiques, psychologiques, économiques, culturelles ou sociales de la personne	Aucune référence dans la législation	Vraisemblablement recevable comme sont recevables tous les types d'informations qui peuvent prouver ou réfuter l'affaire de chaque partie. Il ne devrait toutefois pas être traité comme une preuve de pouvoir probant supérieur	non
<b>LUXEMBOURG</b>	Loi sur la protection des données du 02 août 2002	Article 6 de la Loi sur la protection des données : l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, la conviction religieuse ou philosophique, l'appartenance à un syndicat, l'état de santé et la vie sexuelle, y compris les informations génétiques	Aucune référence dans la législation	Système de procédure civile régi par le principe de la légalité de la preuve (seuls les types de preuve présentés conformément au code des procédures civiles sont recevables)	non
<b>MALTE</b>	Loi sur la protection des données de 2001; Loi relative aux personnes handicapées (emploi)	Article 16 de la Loi sur la protection des données : l'origine ethnique ou raciale, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance à un syndicat, la santé ou la vie sexuelle	Aucune référence dans la législation	Il n'apparaît pas clairement si le test de situation serait accepté comme une preuve dans le cadre de procédures judiciaires, administratives ou autres	non
<b>PAYS-BAS</b>	Loi sur la protection des données personnelles	Article 16 de la Loi sur la protection des données personnelles : la race, les convictions politiques, la religion ou les convictions, la santé, la vie sexuelle et l'appartenance à un syndicat. Mais l'article 18 : exception à cette règle dans le cas d'une action positive	Aucune référence dans la législation	Les tribunaux des Pays-Bas ont accepté le test de situation comme une méthode permettant de prouver l'existence d'une discrimination. Dans les procès tant civils que pénaux, le test a été autorisé comme preuve suffisante (toutefois, dans ce dernier cas, il doit être préparé très soigneusement afin d'éviter toute provocation)	Oui, principalement par les ONG

<b>POLOGNE</b>	Loi sur la protection des données personnelles	L'article 27.1 de la Loi sur la protection des données personnelles : l'origine ethnique ou raciale, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance à un parti ou à un syndicat, la santé, le code génétique, les dépendances ou la vie sexuelle, les données relatives aux condamnations, aux décisions de peines, aux amendes et autres décisions prononcées dans des procédures judiciaires ou administratives. MAIS l'article 27.5 et 6 stipule qu'il est possible de recueillir des données sensibles afin de fonder une affaire de discrimination	Aucune référence dans la législation	Le tribunal peut accepter la preuve collectée d'office et selon les règles de procédures civiles	non
<b>PORTUGAL</b>	Loi sur la protection des données personnelles 26 octobre 1998	Article 7(1) de la Loi sur la protection des données personnelles: les convictions philosophiques et politiques, d'appartenance à un parti politique ou à un syndicat, la religion, la vie privée, l'origine ethnique ou raciale, la santé et la vie sexuelle	Aucune référence dans la législation	Peut être reçu comme preuve mais n'est pas défini par la loi. Les règles procédurales du code des procédures civiles et du code des procédures pénales sont applicables	non
<b>SLOVAQUIE</b>	Loi sur la protection des données personnelles n° 428/2002	Article 8, paragraphe 1 de la Loi sur la protection des données personnelles : l'origine ethnique ou raciale, l'opinion politique, la religion ou les convictions, l'appartenance à un parti politique ou un mouvement politique, l'appartenance à un syndicat et les données relatives à la santé et la vie sexuelle	Aucune référence dans la législation	La recevabilité pourrait poser problème (code des procédures civiles, code pénal)	Très récemment par une ONG

# Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	Législation nationale sur la collecte de données	Données considérées comme sensibles	Test de situation autorisé par la loi	Test de situation recevable comme preuve en justice	Test de situation utilisé dans la pratique
<b>SLOVENIE</b>	Loi sur la protection des données personnelles n° 86/2004	L'origine raciale, nationale ou ethnique, les convictions philosophiques, religieuses ou politiques, l'adhésion à un syndicat, l'état de santé, la conscription ou la suppression d'un casier judiciaire ou des dossiers d'infractions mineures qui sont conservés sur la base d'une loi qui régleme les délits mineurs et les caractéristiques biométriques	Aucune référence dans la législation	La Loi relative aux procédures civiles stipule que le tribunal rejettera toute preuve qui serait contraire à la loi ou aux règles morales et la disposition de non-recevoir de la preuve	non
<b>ESPAGNE</b>	Loi organique 15/1999 datée du 13 décembre sur la protection des données personnelles	Article 16 de la Constitution; article 7 de Loi organique sur la protection des données personnelles : l'idéologie, l'affiliation à un syndicat, la religion ou les convictions, l'origine raciale, la santé et la vie sexuelle	Aucune référence dans la législation	Pourrait être utilisé comme une forme de preuve	non
<b>SUEDE</b>	Loi (1998:2004) sur les informations personnelles	Article 13 de la Loi sur les informations personnelles : l'appartenance ethnique, la religion ou d'autres convictions et les informations concernant la santé et la vie sexuelle, y compris l'orientation sexuelle	Aucune référence dans la législation	Le test de situation peut être autorisé et la valeur de ce type de preuve doit être évaluée selon les circonstances en jeu	Conseil d'intégration suédois, Médiateur en matière d'appartenance ethnique, ONG
<b>ROYAUME-UNI</b>	GB: Loi sur la protection des données 1998, Loi d'anti-discrimination; Loi sur les relations entre races; IN: Ordonnance relative au traitement et à l'emploi équitables de 1998	Aucune règle nationale qui restreint la collecte de données concernant l'ensemble des cinq motifs	Aucune référence dans la loi	Pas de conditions procédurales particulières pour sa recevabilité ni de barrières à son utilisation dès l'établissement de sa pertinence	Rarement utilisé

	AMENAGEMENT RAISONNABLE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	AMENAGEMENT RAISONNABLE TRANSPOSE POUR D'AUTRES MOTIFS	EXIGENCE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE ET DETERMINANTE	DISPOSITIONS JURIDIQUES POUR ACTION POSITIVE
<b>AUTRICHE</b>	Loi sur l'emploi des personnes handicapées	non	Toutes les lois fédérales et provinciales	Loi sur les minorités nationales de 1976, Loi sur l'emploi des personnes handicapées
<b>BELGIQUE</b>	Loi fédérale du 25 février 2003; Arrêté du Gouvernement wallon 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	Décret flamand du 8 mai 2002 (pourrait également s'appliquer à la race et à l'origine ethnique dans un champ d'application limité)	Loi fédérale du 25 février 2003 et législation régionale et des communautés	Loi fédérale du 25 février 2003, Loi sur la réintégration sociale des personnes handicapées comme modifiée par la Loi du 22 mars 1999 sur les diverses mesures dans l'administration publique, Décret flamand, Décret germanophone, Décret de la Région wallonne, Décret de la Commission de la Région de Bruxelles-Capitale de la Communauté française
<b>CHYPRE</b>	Loi sur les personnes handicapées N.127(I) 2000 modifiée par la Loi 57(I) de 2004	non	Loi 57(I)2004 (handicap), N.58(I)2004 (transposant la directive relative à l'emploi), Loi sur le service public	Loi 57(I)2004 (handicap), N.58(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité dans l'emploi) et N.59(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité raciale), Loi du service d'éducation publique, comme modifiée PAR la Loi 180/1987, Loi sur l'engagement des opérateurs téléphoniques aveugles formés de 1988, Loi du service public 1/1990, Loi relative à la protection des personnes atteintes mentales 117/1989 et Réglementations relatives à la rue et aux immeubles (amendement) n° 3322 30.4.99, Loi relative aux fonds spéciaux 79(I)/1992, Loi 113(I)/1999 relative à l'enseignement spécial pour les jeunes à besoins spéciaux ainsi que la Loi relative à l'assistance publique et aux services publics de 1991
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>	Code du travail, Loi sur l'emploi, projet de loi sur l'antidiscrimination	non	Code du travail et Loi sur l'emploi	Loi sur le travail et Loi sur l'emploi
<b>DANEMARK</b>	Article 2a de la Loi relative à la discrimination sur le marché du travail, modifiée en 2004	non	Article 6(1) et 6(2) de la Loi relative à la discrimination sur le marché du travail comme modifiée en 2003	Pas de dispositions avec deux exceptions restreintes trouvées dans les articles 6(2) et 9(2) de la Loi sur l'interdiction du traitement différencié sur le marché du travail et Loi relative à la discrimination sur le marché du travail, article 9, alinéa 3 en ce qui concerne le handicap, Loi n° 577 du 19 juin 2003

## Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	<b>AMENAGEMENT RAISONNABLE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES</b>	<b>AMENAGEMENT RAISONNABLE TRANSPOSE POUR D'AUTRES MOTIFS</b>	<b>EXIGENCE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE ET DETERMINANTE</b>	<b>DISPOSITIONS JURIDIQUES POUR ACTION POSITIVE</b>
<b>ESTONIE</b>	Loi sur les contrats d'emploi; Loi relative à la santé et la sécurité du travail; Loi relative à l'agence nationale pour l'emploi et aux indemnités	non	Loi sur les contrats d'emploi	Loi sur les contrats d'emploi (Loi sur la santé et la sécurité dans l'emploi)
<b>FINLANDE</b>	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 celles employées comme fonctionnaires par l'Etat. En ce qui concerne les fonctionnaires des Îles d'Åland ou de l'une des municipalités des Îles Åland: Loi provinciale sur la prévention de la discrimination	non	Loi sur la non-discrimination, Loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des Îles Åland	Loi sur la non-discrimination, Loi sur le service dans l'emploi public, Loi de la sécurité sociale, Loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des Îles Åland
<b>FRANCE</b>	Loi sur le handicap de 2005, Code du travail, Article L 114 du code de la sécurité sociale. Loi 83-6345 du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires; Loi 84-16 du 11 janvier 1984 concernant la fonction publique de l'Etat; Loi 84-53 du 26 janvier 1984 sur la fonction publique aux niveaux régional et local du gouvernement et Loi 86-33 du 9 janvier 1986 concernant la fonction publique hospitalière	Religion: Aucune disposition explicite mais jurisprudence. Loi n° 2000-614 du 5 juillet 2000 (intégration des enfants roms, du voyage)	Non. D'autres exceptions sont incluses dans les articles 225-3 du code pénal et R123-1 LT	Article 122-45-4 CSW. Projet de loi n° 84-1911 de la cohésion sociale. Loi relative à l'emploi des personnes handicapées 87-157
<b>ALLEMAGNE</b>	Diverses dispositions des parties I, III, IX, XII, III. du code social, article 5 de la Loi sur l'égalité des personnes handicapées. Article 554a du code civil	Aucune disposition explicite (mais jurisprudence: religion)	oui	La nouvelle Loi d'antidiscrimination permet des mesures si elles visent à vaincre les désavantages existants (tous les motifs)
<b>GRECE</b>	Clause générale de l'article 662 du code civil (appelée obligation aux soins - pas 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 de groupes spéciaux, Loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005	non	Loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005	Constitution, Loi sur le principe de l'égalité de traitement 3304/2005, Loi 2646/1998 («groupes de population vulnérables»), Loi n° 2348/1998 sur l'emploi obligatoire des personnes handicapées, Loi n° 2643/1998 sur le placement obligatoire des groupes de travailleurs spéciaux

<b>HONGRIE</b>	Aucune transposition correcte, des dispositions afférentes concernant le concept 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	non	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur les personnes handicapées, Loi sur l'égalité de traitement
<b>IRLANDE</b>	Loi sur l'égalité dans l'emploi 1998-2004, Loi sur l'égalité des statuts 2000-2004, Réglementations sur les bâtiments en 1997 – 2005, Loi sur le handicap 2005	Les dispositions de la Loi sur l'égalité de statuts pourraient potentiellement être interprétées comme englobant tous les motifs	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2004	Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004, Loi sur l'égalité de statuts de 2000-2004, Loi sur le handicap de 2005
<b>ITALIE</b>	Aucune obligation générale imposée aux employeurs. Certaines règles de la Loi-cadre du 5 février 1992	non	Décret 215/2003 et Décret 216/2003	Loi 125/1991 (genre), Loi 162/1998 et Loi 1992/104 (handicap)
<b>LETTONIE</b>	Loi de 1992 sur la protection médicale et sociale des personnes handicapées, Loi sur la sécurité sociale, Loi sur le travail	non	Loi sur le travail	Pas de dispositions spécifiques (une exception: une réduction de la taxe sociale en cas d'emploi de personnes handicapées)
<b>LITUANIE</b>	Pas directement établi dans la loi lituanienne. Une disposition dans le code de l'emploi (article 92), Loi sur l'égalité de traitement	non	Oui (exigence professionnelle habituelle et décisive), Loi sur l'égalité de traitement	Article 3 de la Loi sur l'égalité de traitement crée une obligation pour l'Etat. Article 92 du code d'emploi
<b>LUXEMBOURG</b>	Projet de loi n° 5518 modifiant la loi existante relative aux personnes handicapées datée du 12 septembre 2003	non	Projet de loi n° 5518	Projet de loi n° 5518, Loi relative aux travailleurs handicapés du 12 septembre 2003
<b>MALTE</b>	Loi de 2000 relative à l'égalité des chances (personnes handicapées)	non	Réglementation 4 de l'avis juridique 461 de 2004 intitulées «Réglementations sur l'égalité de traitement dans l'emploi» de 2004, Loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles	Réglementation 6 (1) de l'avis juridique 461 de 2004, Loi de 1969 sur les personnes handicapées (emploi), avis juridique 135 de 2001 «Réglementations en matière de promotion commerciale de 2001»
<b>PAYS-BAS</b>	Article 2 de la Loi sur la discrimination liée au handicap	non	Article 2(4) de la GETA (pour la race et le genre uniquement)	Article 2(3) de la Loi générale sur l'égalité de traitement, article 3(1) alinéa c' de la Loi sur la discrimination liée au handicap, Loi de 1998 sur la réintégration des personnes handicapées dans l'emploi

## Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

PLOGNE	AMENAGEMENT RAISONNABLE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES	AMENAGEMENT RAISONNABLE TRANSPOSE POUR D'AUTRES MOTIFS	EXIGENCE PROFESSIONNELLE ESSENTIELLE ET DETERMINANTE	DISPOSITIONS JURIDIQUES POUR ACTION POSITIVE
	Loi sur la réhabilitation sociale et professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, modifiée en 2003	Loi du 17 mai 1989 sur les garanties de liberté de conscience et de religion (pour des motifs de religion et de convictions pourrait être interprétée comme une forme de prévision d'aménagement raisonnable)	Code du travail	Article 134 de la Loi électorale pour le Sejm et le Sénat (minorités), Loi sur les personnes handicapées, Loi sur le système d'éducation, Loi sur les minorités ethniques et sur la langue régionale, Code du travail, Loi sur la réhabilitation et l'emploi des personnes handicapées
<b>PORTUGAL</b>	Code du travail, Décret-loi 123/97 du 22 mai 1997	non	Loi 18/2004, Loi 35/2004, code du travail	Décret-loi 251/2002, Loi 18/2004, Loi 38/2004, Loi 35/2004, Loi 115/97 (Loi fondamentale sur le système éducatif), code du travail, Loi 32/2002 (Loi fondamentale sur le système de sécurité sociale)
<b>SLOVAQUIE</b>	Loi sur l'égalité de traitement, code du travail	L'article 2 de la Loi sur l'antidiscrimination, pourrait être interprété comme comprenant une obligation de fournir un aménagement raisonnable s'appliquant non seulement aux employeurs et aux personnes handicapées dans le domaine de l'emploi mais aussi à tous les autres domaines et motifs qui sont réglementés par les lois existantes interdisant la discrimination	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement, code du travail, Loi sur l'agence nationale pour l'emploi, code du travail, Loi scolaire, jurisprudence du tribunal constitutionnel
<b>SLOVENIE</b>	Loi relative aux relations en matière d'emploi, Loi de 2004 sur la mise en oeuvre du principe d'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	non	Loi sur les relations professionnelles, Loi de 2004 sur la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement, Loi relative aux fonctionnaires, Loi sur la santé et la sécurité au travail	Loi de 2004 sur la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement, Loi d'autogouvernement local, Loi sur l'organisation et le financement de l'éducation, Loi sur les droits spéciaux des membres des minorités nationales italiennes et hongroises dans le secteur éducatif, projet de loi en souffrance protégeant les statuts et les droits des Roms, Loi relative à la réhabilitation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées

<b>ESPAGNE</b>	Loi 51/2003 (handicap), Loi 13/1982 relative à l'intégration sociale des personnes handicapées	Accords de coopération avec les différentes communautés religieuses (évangéliques, juives et islamiques)	Loi 62/2003	Loi sur le système éducatif, Loi 62/2003 sur le statut des travailleurs, Loi 51/2003 sur le plan d'action national pour l'intégration sociale au royaume d'Espagne (handicap), Loi 13/1982 sur l'intégration sociale des personnes handicapées
<b>SUEDE</b>	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), la promotion ou la formation en vue d'une promotion); Loi de 1977 relative à l'environnement de travail (obligation pour l'employeur de mesures de réhabilitation); Loi de 1982 relative à la protection en matière d'emploi (obligation d'un aménagement correct de grande portée)	Aucune disposition spécifique mais une interprétation possible de la Loi relative à l'interdiction de la discrimination ethnique lorsque les employeurs prennent des mesures actives afin de garantir que le lieu de travail soit plus inclusif pour les personnes d'origines ethniques et religieuses différentes	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	Loi de 1999 relative à la discrimination ethnique, Loi relative à la sécurité sociale générale, Loi sur l'environnement de travail, Décret relatif à l'environnement de travail, Loi de 2003 relatif à l'interdiction de la discrimination
<b>ROYAUME-UNI</b>	Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap	Non. Toutefois, un manquement à prévoir un aménagement raisonnable pour les convictions religieuses pourrait constituer une violation de la CEDH telle qu'elle est incorporée dans la législation britannique par la Loi relative aux droits de l'homme	GB: Loi sur les relations entre races, Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle), Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions); IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance relative à l'égalité dans l'emploi (Irlande du Nord), Ordonnance relative à la discrimination fondée sur le handicap, Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle)	GB: Loi sur les relations entre races, Loi sur la discrimination fondée sur le handicap, les réglementations en matière d'égalité d'emploi (orientation sexuelle), Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions); IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance relative à l'emploi et au traitement équitable, Loi relative à la police (Irlande du Nord), Ordonnance relative à la discrimination fondée sur le handicap, Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle)

## Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	<b>Emploi</b>	<b>Protection sociale</b>	<b>Avantages sociaux</b>	<b>Education</b>	<b>Biens et services</b>	<b>Logement</b>
<b>AUTRICHE</b>	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 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 sur l'antidiscrimination	Loi sur l'égalité de traitement (uniquement pour le motif de l'appartenance ethnique), Loi d'antidiscrimination du Burgenland (pour tous les motifs), Loi sur l'égalité de traitement de Carinthie (tous les motifs), Loi d'antidiscrimination 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 d'antidiscrimination du Burgenland, la Loi sur l'égalité de traitement de Carinthie, la Loi d'antidiscrimination de Vienne traitent tous les motifs et concernent "les affaires sociales"	Loi sur l'égalité de traitement, Lois du Burgenland, de Carinthie et de Vienne	Loi sur l'égalité de traitement (appartenance ethnique), Loi sur l'égalité en matière de handicap, Lois de Vienne, de Carinthie et du Burgenland	Loi sur l'égalité de traitement, Loi sur l'égalité en matière de handicap, Loi d'antidiscrimination de Vienne (tous les motifs sauf le genre ) et Loi d'antidiscrimination de Carinthie (tous les motifs)
<b>BELGIQUE</b>	Loi du 30 juillet 1981, Loi fédérale du 25 février 2003, Décret flamand, Décrets adoptés par la communauté germanophone, la Communauté française et la Région wallonne mais pas complètement mis en application 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	Loi fédérale du 25 février 2003, Loi du 30 juillet 1981	Compétence des Communautés dans le système fédéral belge, mise en application à différents niveaux des Communautés flamande, française et germanophone; article général dans la Loi fédérale du 25 février 2003	Loi du 30 juillet 1981, Loi fédérale du 25 février 2003	Loi du 30 juillet 1981, Loi fédérale du 25 février 2003

<b>CHYPRE</b>	Loi 57(I)/2004 (handicap), Loi 58(I)/2004 (transposant la directive relative à l'égalité dans l'emploi), Loi sur le licenciement injuste (Loi N.24/1967), qui s'applique également au secteur public et au secteur 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; article 4 (d) et article 13 de la Loi 59(I)/2004 sur l'égalité de traitement des personnes indépendamment de leur origine ethnique ou raciale	Article 4 (c) 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 modifiant la Loi de ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination de 1967, n° 11 de 1992	Article 4 (c) de la Loi 59(I)/2004 sur l'égalité de traitement des personnes indépendamment de leur origine ethnique ou raciale
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>	Code du travail, Loi relative à l'emploi, Loi relative à l'indépendant, Loi sur les rémunérations (Loi n° 1/1992 Coll, Loi sur les salaires (Loi n° 143/1992 Coll	Aucune disposition d'antidiscrimination spécifique dans la législation, le projet de loi d'antidiscrimination couvre l'assistance sociale et les soins de santé	Aucune disposition d'antidiscrimination spécifique dans la législation, seulement des clauses générales de non-discrimination dans le code civil	Aucune disposition d'antidiscrimination spécifique dans la législation, 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 ("arrangements éducationnels spéciaux")	Loi sur la protection des consommateurs	Aucune disposition spécifique sauf dans le projet de loi d'antidiscrimination
<b>DANEMARK</b>	Article 2 (1) et article 3 (3) pour l'emploi d'indépendant de la Loi relative à la discrimination dans le marché du travail	Article 1(1) de la Loi d'antidiscrimination pénale de 1971, Loi relative à l'égalité ethnique de 2003	Article 1(1) de la Loi d'antidiscrimination pénale de 1971, Loi sur l'égalité ethnique de 2003	Article 14(1) de la Loi d'antidiscrimination pénale de 1971; Loi relative à l'égalité ethnique de 2003	Article 1(1) de la Loi d'antidiscrimination pénale de 1971; Loi relative à l'égalité ethnique de 2003	Loi de 2003 sur l'interdiction du traitement différencié fondé sur des motifs de race, Loi relative à l'égalité ethnique de 2003

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Éducation	Biens et services	Logement
<b>ESTONIE</b>	Loi relative aux contrats de travail, pas de dispositions spéciales relatives à l'antidiscrimination concernant l'accès à l'emploi d'indépendant, l'emploi dans le secteur public ou l'accès aux activités professionnelles, Loi relative aux salaires	Pas de dispositions spécifiques en matière d'antidiscrimination en ce qui concerne la protection sociale, y compris l'assistance sociale et les soins de santé (dispositions constitutionnelles uniquement)	Pas de dispositions spécifiques en matière d'antidiscrimination en ce qui concerne les avantages sociaux (seulement des dispositions constitutionnelles)	Pas de dispositions spécifiques en matière d'antidiscrimination en ce qui concerne l'éducation (seulement des dispositions constitutionnelles)	Pas de dispositions spécifiques en matière d'antidiscrimination en ce qui concerne l'accès aux biens et en services et leur fourniture (seulement des dispositions constitutionnelles), Loi sur le commerce et Loi sur le transport public utilisées dans la pratique par les juristes	Pas de dispositions spécifiques en matière d'antidiscrimination en ce qui concerne le logement (seulement des dispositions constitutionnelles)
<b>FINLANDE</b>	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 d'Åland ou dans l'une des municipalités des îles d'Åland ainsi que ceux qui travaillent sous le statut d'indépendant	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	La loi de non-discrimination, Loi des îles d'Åland: Loi provinciale sur la prévention de la discrimination, Lois provinciales sur l'Institut musical des îles Åland, Loi provinciale relative à l'éducation au niveau de l'enseignement secondaire, Loi provinciale relative à l'école secondaire Folk des îles Ålands, 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 d'Åland	Loi de non-discrimination, Loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des îles d'Åland

<b>FRANCE</b>	Code du travail L.122-45, L.120-2, L.422-1-1, L.513-3-1. Article 6 quinquies de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 comme 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, articles 225-2 et 432-7 de la législation pénale, Loi 2002-73 sur la modernisation sociale (logement), Loi HALDE	Constitution, articles 225-2 et 432-7 de la législation pénale, Loi 2002-73 sur la modernisation sociale (logement), Loi HALDE	Loi du 17 janvier 2002 modifiant l'article 1 paragraphe 2 de la Loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 sur les relations entre propriétaires et locataires, droit pénal
<b>ALLEMAGNE</b>	Nouvelle Loi d'antidiscrimination	Nouvelle Loi d'antidiscrimination	Nouvelle Loi d'antidiscrimination	Nouvelle Loi d'antidiscrimination	Nouvelle Loi d'antidiscrimination	Nouvelle Loi d'antidiscrimination (nombreuses exceptions)
<b>GRECE</b>	Loi 3304/2005 relative au principe de l'égalité de traitement (contrat de travail, travail indépendant, service militaire et titulariat d'une charge statutaire ne sont pas couverts par la loi), Loi n° 2956/2001 "Restructuration de l'organisation de la main-d'oeuvre (personnes handicapées)	Loi n° 2646/1998 sur le développement 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 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 3304/2005	Loi relative au principe de l'égalité de traitement 3304/2005
<b>HONGRIE</b>	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 "Education et formation")	Loi relative à l'égalité de traitement, Loi sur la protection des consommateurs	Loi relative à l'égalité de traitement

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Education	Biens et services	Logement
<b>IRLANDE</b>	Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004, Loi sur les pensions de 1990-2004, Loi sur les licenciements injustes 1977-1993, Loi sur l'égalité des statuts 2000-2004	Aucune interdiction explicite dans la législation de l'interprétation de la législation consistera le facteur déterminant)	Aucune interdiction explicite dans la législation de l'interprétation de la législation consistera 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 éducationnels spéciaux de 2004	Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004, Loi relative aux boissons entrantes	Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004, Loi de 1998 sur le logement (hébergement des Gens du voyage), Loi de 2002 sur le logement (dispositions diverses) de 2002
<b>ITALIE</b>	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	Décret 215/2003. Loi de 1998 relative à l'immigration	Décret 215/2003. Loi de 1998 relative à l'immigration	Décret 215/2003. Loi de 1998 relative à l'immigration
<b>LETTONIE</b>	Législation du travail, Loi relative au service civil d'Etat, 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'amendements de la Loi sur la protection du consommateur et du droit civil	Aucune disposition spécifique, Loi relative à la sécurité sociale (en matière de logement social)
<b>LITUANIE</b>	Loi relative à l'égalité de traitement (pas pour l'emploi d'indépendant)	Art. 29 de la Constitution, Loi sur l'assurance en matière de sécurité sociale de l'Etat	Art. 29 de la Constitution, pas de réglementation détaillée dans la Loi relative à l'égalité de traitement	Art. 29 de la Constitution, Loi relative à l'égalité de traitement	Art. 29 de la Constitution, Loi relative à l'égalité de traitement	Aucune disposition spécifique d'antidiscrimination (réglementation au niveau municipal)
<b>LUXEMBOURG</b>	Partiellement dans le code pénal, partiellement inclus dans le projet de loi n° 5518	Projet de loi n° 5518	Projet de loi n° 5518	Projet de loi n° 5518	Partiellement dans l'article 455 du code pénal, Projet de loi de loi n° 5518	Art. 455 du code pénal, Projet de loi n° 5518

<b>MALTE</b>	Loi de 2002 sur les relations d'emploi et professionnelles, code de gestion des services publics, Réglementation 2(4)de l'avis juridique de 2004 intitulée "Réglementation d'égalité de traitement dans l'emploi de 2004", Loi relative aux services de formation et à l'emploi, Réglementations 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 qui sont disponibles au niveau privé et il n'existe aucune interdiction spécifique de la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale dans ce domaine	Aucune législation spécifique
<b>PAYS -BAS</b>	Loi générale sur l'égalité de traitement dans les secteurs public et privé, 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 7a de la Loi générale sur l'égalité de traitement	Article 7(1)alinéa "c" de la Loi générale sur l'égalité de traitement
<b>POLOGNE</b>	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 relative au traitement médical financé par des ressources publiques	Combinaison complexe des dispositions relatives 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 mineures pourrait être utilisé)	Aucune législation spécifique (le code mineures pourrait être utilisé)
<b>PORTUGAL</b>	Loi du 18/2004, Loi 35/2004, Code du travail, Loi 99/2003, Loi 38/2004, Loi fondamentale sur le système éducatif	Loi 18/2004, Loi 32/2002 du 20 décembre 2002 (la Loi fondamentale sur le système de sécurité sociale)	Loi relative à l'assurance sociale, Loi relative à l'égalité de traitement	Loi 35/2004, Loi 38/2004, Loi 115/97 (la Loi fondamentale sur le système éducatif)	Loi 18/2004	Loi 134/99, Loi 18/2004
<b>SLOVAQUIE</b>	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 à l'assistance 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	Loi relative à l'égalité de traitement de manière limitée

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Education	Biens et services	Logement
<b>SLOVENIE</b>	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 oeuvre du principe de l'égalité de traitement de 2004, Loi sur les fonctionnaires, Loi relative à la réhabilitation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées et à la pension, 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 oeuvre du principe de l'égalité de traitement, Loi relative aux services de santé	Loi de 2004 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi de 2004 relative à la mise en oeuvre 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 italiennes et hongroises dans le domaine de l'éducation	Loi de 2004 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement,	Aucune disposition spécifique dans la Loi de 2004 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement mais mention de "tout domaine de la vie sociale"
<b>ESPAGNE</b>	Loi 62/2003, code pénal, Loi 56/2003 (emploi), statut des travailleurs, Loi sur les violations et les sanctions de la législation du travail (modifiée par la Loi 62/2003), Loi de l'intégration sociale des personnes handicapées (LISMI) (modifiée par la Loi 62/2003, Loi organique 5/2002 relative aux qualifications et à la formation professionnelle	Loi 62/2003	Loi 62/2003	Loi 62/2003; projet de loi en souffrance pour une Loi organique sur l'éducation; Loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées	Loi 62/2003	La loi 62/2003; (Plan de logement national 2005-2008 adopté par Décret royal le 1er juillet 2005)
<b>SUEDE</b>	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) comme 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) comme 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) comme modifiée en janvier (orientation sexuelle) et en juillet 2005 (genre). Ne s'applique pas aux transactions privées	Loi de 2003 relative à l'interdiction de la discrimination. Ne s'applique qu'aux dispositions relatives aux services de logement offerts pour raisons professionnelles

<p><b>ROYAUME-UNI</b></p>	<p>GB: Loi sur les relations entre races, Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle), Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions), Loi relative à la discrimination liée au handicap, Réglementations de 2006 relatives à l'égalité liée à l'âge (âge)  IN: Ordonnance sur les relations entre races, Réglementations sur l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle), Ordonnance sur l'emploi et le traitement équitables, Loi sur la discrimination fondée sur le handicap</p>	<p>GB: Loi sur les relations entre races, Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, Loi sur l'égalité IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance sur l'emploi et le traitement équitables, Loi sur la discrimination fondée sur le handicap</p>	<p>GB: Loi sur les relations entre races, Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, IN: Ordonnance sur les relations entre races</p>	<p>GB: Loi sur les relations entre races, Loi sur l'égalité, Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle), Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions), Loi de 2001 relative aux besoins éducatifs spéciaux et au handicap; IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance sur l'emploi et le traitement équitables, Loi sur les besoins éducatifs spéciaux et le handicap (IN)</p>	<p>GB: Loi sur les relations entre races, Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, Loi sur l'égalité; IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance sur l'emploi et le traitement équitables</p>	<p>GB: Loi sur les relations entre races, Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, Loi sur l'égalité; IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance sur l'emploi et le traitement équitables, Ordonnance de 2006 relative à la discrimination fondée sur le handicap</p>
---------------------------	---	--	---	---	---	---

	Charge de la preuve	Rétorsions	Capacité juridique, représentation par des associations, organisations ou autres personnes juridiques
<b>AUTRICHE</b>	Les "lois fédérales amendées" abaissent la charge de la preuve pour le plaignant - mais d'une façon différente de celle établie dans les directives). Toutes les lois provinciales citent fondamentalement la terminologie des directives	Loi sur l'égalité de traitement ainsi que la Loi relative à l'emploi des personnes handicapées	Loi sur l'égalité de traitement, l'intervention d'une tierce partie n'est autorisée que par le biais d'une ONG spécifique "Association de contentieux des ONG contre la discrimination"
<b>BELGIQUE</b>	Loi fédérale du 25 février 2003, Décret adopté par la Région wallonne, de façon limitée pour le Décret flamand et le Décret adopté par la communauté germanophone	Loi du 25 février 2003 et Décret flamand du 8 mai 2002	Loi du 30 juillet 1981 (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et associations dont la mission consiste à défendre les droits de l'homme et à lutter contre le racisme et la discrimination uniquement sur la base de cette loi, Loi fédérale du 25 février 2003 (toute institution d'utilité publique et toute association qui a été légalement créée pour cinq ans au moins et a comme objectif la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs)
<b>CHYPRE</b>	Procédures civiles: article 11 de la Loi n° 58(I)/2004; article 7 de la Loi n° 59(I)/2004 (discrimination raciale dans des domaines autres que l'emploi et le travail) MAIS applicable uniquement en ce qui concerne la procédure devant la Cour et non en ce qui concerne toute autre procédure, telle que la procédure devant l'organisme de promotion de l'égalité de traitement	Article 11 de la Loi sur l'égalité de traitement (origine raciale ou ethnique) n° 59(I)/2004 (31.3.2004); article 10 de la loi relative à l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail de 2004 n° 58 (1)/2004 (31.3.2004); article 7 de la Loi relative aux personnes handicapées n° 57(I)/2004 (31.03.2004) modifiant l'article 9E de la législation fondamentale	Loi n° 58(I)/2004 article 14 et Loi n° 57(I)/2004 article 9A, Loi n° 59(I)/2004, article 12
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>	Code de procédure du tribunal civil	Code du travail (ne s'applique pas hors des contrats de travail), projet de loi sur l'antidiscrimination étendant la protection	Code de procédure civile, Loi n° 83/1990 Coll. relative à l'Assemblée des citoyens, la protection contre une telle discrimination fait partie des activités de l'association, syndicats; projet de loi relatif à l'antidiscrimination a une portée plus large

<b>DANEMARK</b>	Article 7, Loi relative à l'égalité ethnique (2003); article 7a de la Loi relative à la discrimination sur le marché du travail amendée (2004)	Loi relative à l'interdiction du traitement différencié sur le marché du travail, 31/2005	Pas de capacité juridique pour l'organisation mais il est difficile d'évaluer si les ONG seraient dotées d'une capacité juridique sans la nécessité d'une victime identifiée individuelle de discrimination (seules les ONG ayant un intérêt légitime dans le fait d'assurer la conformité avec les dispositions de la directive peuvent engager une action, soit au nom du plaignant soit avec l'approbation de celui-ci, ce qui semble suggérer qu'une personne soit impliquée dans l'affaire. Afin de remettre en question les formes plus institutionnalisées de la discrimination, il serait cependant pourrait nécessaire de contester cette pratique en intention en justice sans qu'aucune personne ne soit impliquée.)
<b>ESTONIE</b>	Loi relative aux contrats de travail	Certains composants de la rétorsion sont à rechercher dans la Loi sur les contrats de travail mais aucune disposition spéciale en matière de rétorsions n'a été introduite dans la législation dans les domaines couverts par les directives	Aucune disposition spéciale autorisant l'association d'intérêt légitime à s'engager dans des procédures judiciaires en soutien d'un plaignant ou au nom d'un ou de plusieurs plaignants (toutefois, dans la procédure du tribunal pénal, civil et administratif, les travailleurs des associations et autres entités ayant un intérêt légitime peuvent être des représentants juridiques de l'une ou de plusieurs victimes de discrimination)
<b>FINLANDE</b>	Loi de non-discrimination, il n'apparaît pas clairement si la Loi de non-discrimination, est applicable à l'égard des procédures intentées en vertu de la législation adoptée dans les Îles Åland	Code pénal, Loi de non-discrimination, Loi provinciale sur la prévention de la discrimination dans la province des Îles Åland	Les organisations intéressées ne peuvent pas intenter une action en justice au nom des victimes de discrimination ou devenir des tierces parties dans des procédures intentées par les plaignants ou même agir en qualité d'ami de la Cour
<b>FRANCE</b>	Code du travail: article L 122-45 introduit par l'article 1 de la Loi du 16 novembre 2001; article L122-49 (harcèlement); article 158 de la Loi du 17 janvier 2002 (logement); article 19 de la loi HALDE	Article L122-45 par 3 du code du travail; article L122-49 du code du travail (témoins de harcèlement). Article 6 quinquies de la Loi n° 83-643 créée par la Loi du 17 janvier 2002. La loi du 16 novembre 2001 a créé l'article L315-14-1 du code des services sociaux. Article 434 du code pénal	Article 122-45-1 du code du travail, Loi 83-634 du 13 juillet 1983 dans le secteur public, article 8 par. 1 et 2, L122-45-5 du code du travail, L122-53 du code du travail (harcèlement) La Loi du 17 janvier 2002 étend le droit d'action des ONG aux recours collectifs et individuels (article 24-1) Loi du 6 juillet 1989. Article 48-1 de la Loi sur la presse du 29 juillet 1981. Article 31 du nouveau code de procédure civile. Article 2 du code de procédure pénale
<b>ALLEMAGNE</b>	Nouvelle Loi relative à l'antidiscrimination (droit civil général et droit du travail)	Nouvelle Loi relative à l'antidiscrimination	Oui, la nouvelle Loi relative à l'antidiscrimination autorise le soutien de la part d'associations luttant contre la discrimination. Les associations doivent compter au moins 75 membres ou être une association d'au moins 7 autres organisations concernées par la non-discrimination
<b>GRECE</b>	Loi relative au principe d'égalité de traitement n° 3304/2005	Loi relative au principe d'égalité de traitement n° 3304/2005	Loi relative au principe d'égalité de traitement n° 3304/2005
<b>HONGRIE</b>	Loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement

	Charge de la preuve	Rétorsions	Capacité juridique, représentation par des associations, organisations ou autres personnes juridiques
<b>IRLANDE</b>	Loi relative à l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 (régit également la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004); Loi relative aux pensions de 1990 et 2004	Loi relative à l'égalité dans l'emploi de 1998-2004, Loi relative à l'égalité des statuts de 2000-2004	Article 67 de la Loi relative à l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 (l'Autorité pour l'égalité peut prendre des mesures en son propre nom, dans certaines circonstances, et au nom d'une personne). L'article 77(11) de la Loi prévoit qu'une partie à tout procès intenté en vertu de cette Loi devant le directeur (Autorité pour l'égalité) ou devant le tribunal du travail peut être représentée par une personne ou un organisme autorisée par la partie à la représenter. Dans la pratique, il est courant pour les syndicats et les organisations patronales de représenter les parties à un procès
<b>ITALIE</b>	Article 2729 du code civil; article 4 du Décret 215/2003 et du Décret 216/2003 (pas de transfert explicite)	Articles 4,5 et 4,6 des Décrets 215/2003 et 216/2003 (mais uniquement comme un élément à prendre en considération dans l'évaluation du montant de dommages); Règles générales à l'encontre d'un licenciement injuste	Article 5 du Décret 215/2003. Décret du Président de la République du 31 août 1999. Réglementation comportant des règles en vue de la mise en application du texte consolidé des dispositions concernant l'immigration et les conditions des étrangers, conformément à l'article 1, section 6, du décret législatif du 25 juillet 1998, n. 286, dans le Journal officiel, n. 258 du 3 novembre 1998. Décret commun des ministères des Affaires sociales et de l'Égalité des chances du 16 décembre 2005, publié le 12 janvier 2006
<b>LETTONIE</b>	Législation du travail, Loi relative aux procédures administratives	Législation du travail, Loi relative à l'Office national des droits de l'homme (pour les cas examinés par l'Office national des droits de l'homme), Loi relative à la sécurité sociale	Pas de capacité juridique pour les organisations, à l'exception des syndicats et de certaines organisations, dont les réglementations prévoient spécifiquement cette possibilité et uniquement en ce qui concerne les membres de ces organisations (Loi sur les syndicats, Loi sur les organisations et fondations), amendements en attente à la Loi sur les associations et les fondations
<b>LITUANIE</b>	Pas de dispositions spécifiques bien que les procédures judiciaires administratives et civiles soient des procédures contradictoires, lesquelles supposent la distribution égale de la charge de la preuve des deux côtés du litige	Aucune disposition spécifique en ce qui concerne les motifs prévus par les directives	Syndicats: code de travail, nouveau code de procédures civiles daté du 1er janvier 2003. En vertu de l'article 56 du code des procédures civiles, les ONG peuvent éventuellement s'engager dans des procédures civiles (non testées)
<b>LUXEMBOURG</b>	Projet de loi n° 5518	Article 11 du projet de loi (domaine de l'emploi et secteur privé)	Article VI de la Loi du 19 juillet 1997 et projet de loi n° 5518
<b>MALTE</b>	Loi de 2002 sur les relations professionnelles et l'emploi; Réglementation 10(3) de l'avis juridique n° 461 de 2004	Loi sur les relations professionnelles et l'emploi de 2002	Réglementation 11 de l'avis juridique 461 de 2004 bien que les ONG ne soient pas encore reconnues comme des personnes juridiques, la Commission nationale des personnes handicapées est légalement autorisée à assister un plaignant de traitement discriminatoire allégué

<b>PAYS-BAS</b>	Article 10(1) de la Loi sur l'égalité de traitement générale; article 10(1) de la Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap; article 12(1) de la Loi relative à la discrimination liée à l'âge	Article 8(1) et 8(a) de la Loi sur l'égalité de traitement général; articles 9(1) et 7a de la Loi relative au handicap; articles 11(2) et 10 de la Loi relative à la discrimination liée à l'âge	Article 3:305a et 305b du code civil et article 1:2(3) de la Loi générale relative à la loi administrative, article 12(2) de la Loi sur l'égalité de traitement
<b>POLOGNE</b>	Code du travail, code civil (hors de l'emploi qui ne contient pas de mécanisme de transfert)	Aucune définition au niveau de la législation nationale, code du travail d'une manière limitée - ne protège que contre la résiliation du contrat du plaignant	Code de procédures civiles
<b>PORTUGAL</b>	Code du travail, Loi 18/2004, Loi 35/2004	Loi 18/2004, code du travail	Loi 18/2004, sauf pour les infractions mineures, code du travail, code de procédures de travail, code procédural pour l'administration publique, Loi d'action civile des personnes
<b>SLOVAQUIE</b>	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement, Loi relative aux plaignants, code du travail et autres lois telles que la Loi relative au service public des douaniers, Loi sur le service public des forces de police, Loi relative au services de lutte contre les incendie et de secours, Loi relative aux services de l'emploi, Loi relative à l'enseignement supérieur, dans la Loi relative aux établissements scolaires et la Loi relative aux soins de santé	Loi sur l'égalité de traitement
<b>SLOVENIE</b>	Mise en application de la Loi relative au principe de l'égalité de traitement de 2004, Loi sur les relations d'emploi	Mise en application de la Loi relative au principe de l'égalité de traitement de 2004, Loi sur les relations d'emploi	En ce qui concerne l'engagement dans des procédures judiciaires ou autres dans le cadre d'un soutien d'un plaignant: mise en application de la Loi relative au principe d'égalité de traitement de 2004, Loi relative aux procédures civiles, Loi relative aux procédures administratives générales, Loi sur les relations d'emploi; en ce qui concerne l'engagement au nom du plaignant: les sociétés et autres associations n'ont pas le droit de contester les réglementations qui interfèrent avec le statut légal de leurs membres ou d'autres personnes. Elles ne possèdent qu'un intérêt juridique dans le cas où la réglementation en question interfère directement avec leurs droits, leurs intérêts juridiques ou leur statut en tant que personne morale
<b>ESPAGNE</b>	Loi relative aux procédures du travail comme amendée par la Loi 62/2003. Loi 62/2003 article 32 (emploi - origine raciale et ethnique) et 36 (emploi - tous les motifs)	Statut des travailleurs et Loi 5/2000 sur les infractions et recours dans le secteur social comme amendés respectivement par les articles 37 et 41 de la Loi 62/2003	Loi 29/1998 réglementant la compétence administrative Contentieux, Loi organique 4/2000 (pour les étrangers)

	Charge de la preuve	Rétorsions	Capacité juridique, représentation par des associations, organisations ou autres personnes juridiques
<b>SUEDE</b>	Mis en œuvre par l'ensemble des lois de non-discrimination	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 2001 relative aux étudiants universitaires et Loi de 2003 relative à l'interdiction de la discrimination, Loi relative à la discrimination dans la vie professionnelle fondée sur le motif de l'orientation sexuelle	Syndicats pour leurs membres, les médiateurs ont des droits secondaires par rapport aux syndicats
<b>ROYAUME-UNI</b>	GB: Loi sur les relations entre races; Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap, Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions), Réglementations relatives à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle) /Article 17A (1C) Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap (uniquement la Partie II ou services pour l'emploi (s.21A) IN: Ordonnance sur les relations entre races, Ordonnance relative au traitement équitable dans l'emploi, Réglementations sur l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle) (uniquement les activités en vertu de l'article 3(2B). Ne s'appliqueront pas en vertu des dispositions de la Loi relative à l'égalité de 2006 qui interdit la discrimination fondée sur les motifs de religion ou de convictions dans l'emploi	Lois sur les relations entre races de 1976 (amendement), Réglementations de l'Ordonnance de 2003 sur les relations entre races (Irlande du Nord); Réglementations de 2003 relatives à l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle); les réglementations de 2003 relative à l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle) (Irlande du Nord); Réglementations de 2003 relatives à l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions); Réglementations de 2003 (amendement) relatives à l'Ordonnance sur le traitement et l'emploi équitables; Réglementations de 2003 (amendement) relatives à la Loi de 1995 relative à la discrimination fondée sur le handicap; Réglementations de 2004 (amendement) relatives à la Loi sur la discrimination fondée sur le handicap de 1995 (Irlande du Nord)	GB + IN: Aucune restriction selon les règles normales de procédure civile sur toute organisation offrant un soutien aux plaignants dans des affaires de discrimination, où le "soutien" est limité au conseil, à l'assistance à la préparation de l'affaire ou à une assistance financière afin de pouvoir s'assurer les services de juristes externes

	<b>Organisme spécialisé de l'article 13</b>	<b>Instrument de désignation</b>	<b>Organe chargé d'autres motifs</b>	<b>Offre d'assistance indépendante aux victimes</b> <sup>160</sup>	<b>Etudes indépendantes</b>	<b>Emission de recommandations</b>
<b>AUTRICHE</b>	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, BGBI I Nr. 66/2004	Tous les motifs de l'article 13 du Traité de la CE sauf le handicap	ONE: oui CET: oui	ONE: oui CET: non	ONE: oui CET: non
<b>BELGIQUE</b>	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 ses pouvoirs du Centre de sorte qu'il puisse fonctionner en accord avec l'article 13 de la DER	Tous les motifs de l'article 13 du Traité de la CE sauf le genre	oui	oui	oui
<b>CHYPRE</b>	Le Commissaire en charge de l'administration (aussi mentionné en tant que Médiateur)	Loi relative à la lutte contre le racisme et certaines autres formes de discrimination (Commissaire) de n° 42(1)/ 2004 (19.03.2004)	Tous les motifs en vertu de l'article 13 du Traité CE plus motifs supplémentaires	oui	oui	oui
<b>REPUBLIQUE TCHEQUE</b>	Aucun organe spécialisé n'a été désigné comme organisme de l'article 13. Une institution concernée réalise des tâches similaires, à savoir : Le Défenseur public des droits (Médiateur)	Le projet de loi d'antidiscrimination soumis au parlement en 12.2004 proposait une extension du mandat du défenseur public à l'exécution des activités prévues en vertu de l'article 13 de la DER. Le projet de loi n'a pas pu se faire adopter par le dernier parlement	Tous les motifs en vertu de la l'article 13 du Traité CE (conformément au projet de loi d'antidiscrimination)	-	-	-
<b>DANEMARK</b>	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 des droits de l'homme	Non (bien que qu'il couvre les infractions générales droits de l'homme)	oui	oui	oui
<b>ESTONIE</b>	Chancelier juridique (ou Chancelier de la Justice)	Loi relative au chancelier juridique, publiée Riigi Teataja I 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	Tous les motifs en vertu de l'article 13 du traité CE plus les supplémentaires	oui	oui	oui

	Organisme spécialisé de l'article 13	Instrument de désignation	Organe chargé d'autres motifs	Offre d'assistance indépendante aux victimes <sup>160</sup>	Etudes indépendantes	Emission de recommandations
<b>FINLANDE</b>	Médiateur pour les minorités et Médiateur chargé de la discrimination pour les Iles Åland	Loi relative au médiateur pour les minorités et le Conseil chargé de la discrimination (660/2001), comme amendée. 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
<b>FRANCE</b>	La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)	Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004	Tous les motifs en vertu de l'article 13 du Traité CE plus les motifs supplémentaires	oui	oui	oui
<b>ALLEMAGNE</b>	Nouvel organisme à créer à partir du 01-10-2006 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)	Loi transposant les directives européennes en vue de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement du 18 août 2006	Tous les motifs en vertu de l'article 13 du Traité CE	(oui)	(oui)	(oui)
<b>GRECE</b>	Médiateur Comité pour l'égalité de traitement (CET). Inspection du travail	Article 19 de la Loi ° 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 des 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 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
<b>HONGRIE</b>	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 article 22 du Décret gouvernemental 362/2004 relatif à l'Autorité pour l'égalité de traitement et les règles détaillées de ses procédures	Tous les motifs en vertu de l'article 13 du Traité CE plus les motifs supplémentaires	oui	oui	oui

<b>IRLANDE</b>	Autorité pour l'égalité (EA) Tribunal pour l'égalité (ET)	Loi relative à l'égalité d'emploi de 1998 comme 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' Art. 13 du Traité de la CE en plus des motifs supplémentaires	EA: oui ET: non
<b>ITALIE</b>	Office national contre la discrimination raciale (UNAR)	Décret législatif du 9 juillet 2003, n° 215. Décret du Président du Conseil des ministres, instauration et organisation interne de l'Office pour la promotion de l'égalité de traitement et de la suppression de la discrimination	non	oui
<b>LETTONIE</b>	Office national des droits de l'homme	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 des droits de l'homme	oui
<b>LITUANIE</b>	Médiateur de l'égalité des chances	La Loi relative à l'égalité de traitement a été adoptée le 18 novembre 2003, Nr. IX-1826 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2005	Tous les motifs en vertu de l'article 13 du Traité CE	non
<b>LUXEMBOURG</b>	Centre pour l'égalité de traitement à créer (projet de loi en cours)	Projet de loi No. 5518 en discussion au parlement	(Tous les motifs en vertu de l'article 13 du Traité CE)	–
<b>MALTE</b>	Il est prévu de désigner la Commission nationale pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes comme organisme de l'article 13	Aucun projet de loi en cours à ce jour		–
<b>PAYS-BAS</b>	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 en vertu de l'article 13 du Traité CE plus les motifs supplémentaires	oui

ORGANISME SPÉCIALISÉ DE L'ARTICLE 13	INSTRUMENT DE DÉSIGNATION	ORGANE CHARGÉ D'AUTRES MOTIFS	OFFRE D'ASSISTANCE INDÉPENDANTE AUX VICTIMES <sup>160</sup>	ÉTUDES INDÉPENDANTES	ÉMISSION DE RECOMMANDATIONS
<b>POLOGNE</b> 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 (la protection des droits et des libertés de l'être humain et du citoyen qui auraient été transgressés par des organismes des pouvoirs 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)
<b>PORTUGAL</b> 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: oui	ACIME: oui CEARD: non
<b>SLOVAQUIE</b> 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 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	oui	oui	oui
<b>SLOVENIE</b> 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 en vertu de l'article 13 du Traité CE plus les motifs supplémentaires	oui	non	oui
<b>ESPAGNE</b> 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	Loi 62/2003 du 30 décembre 2003 relative aux mesures fiscales, administratives et sociales (Art.33)	non	(oui)	(oui)	(oui)

<b>SUEDE</b>	Le Médiateur contre la discrimination ethnique (DO)	Article 22 de la Loi de (1999:130) relative à la lutte contre la discrimination ethnique, article 19 de la Loi de (2003:307) relative à la lutte contre la discrimination et article 16 de la Loi de (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 au moyen desquels la directive est mise en application et le Médiateur est désigné pour garantir que cette loi y est conforme. Egalement l'article 5 de la Loi de (1999:131) concernant le Médiateur contre la discrimination ethnique	Religion et convictions	oui	oui	oui
<b>ROYAUME-UNI</b>	GB: Commission pour l'égalité raciale (CRE); IN: Commission pour l'égalité raciale en IN (ECNI)	Aucun instrument juridique désignant officiellement la CRE ou l'ECNI comme "organisme de l'article 13". Les organismes existaient avant les directives. Dans la Partie 7 de "Equality and Diversity: Making it happen" (Egalité et diversité: faire en sorte que cela arrive) (Londres: DTI, 2001), un document de consultation sur la façon de garantir la mise en application effective des directives de 2000 au R-U, le gouvernement britannique a déclaré que le CRE constituait déjà un organisme indépendant qui remplissait les fonctions énoncées dans l'article 13. Son document de consultation sur la mise en oeuvre 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

<sup>160</sup> Les résultats mentionnés dans cette colonne sont basés sur une large vue 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/CE" pour le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination (à paraître en 2007).





