



Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

Une comparaison entre les 27 États membres de l'Union

**Préparé par Isabelle Chopin et Eirini-Maria Gounari
à l'intention du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination**

Novembre 2009

(Document élaboré sur la base d'informations en cours au 31 décembre 2008)

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

Manuscrit terminé en novembre 2009

Ce rapport a été rédigé à la demande de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, qui l'a financé. Il ne reflète pas nécessairement la position officielle de la Commission.

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

Human European Consultancy

Maliestraat 7
3581 SH Utrecht
NEDERLAND
Tél. +31 306341422
Fax +31 306352139
office@humanconsultancy.com
www.humanconsultancy.com

The Migration Policy Group

Rue Belliard 205, box 1
1040 Bruxelles
BELGIQUE
Tél. +32 22305930
Fax +32 22800925
info@migpolgroup.com
www.migpolgroup.com

Pour plus d'informations sur les publications du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination et sur les activités de la Commission européenne dans ce domaine, voir respectivement:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=615&langId=fr>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=fr>

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

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

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

Un numéro unique gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

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

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

Une fiche catalographique ainsi qu'un résumé figurent à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2010

ISBN 978-92-79-14178-2

doi:10.2767/78734

© Union européenne, 2010

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Luxembourg

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

Sommaire

Avant-propos	7	<i>C. Les forces armées et autres fonctions spécifiques</i>	52
Résumé	8	<i>D. La discrimination fondée sur la nationalité</i>	52
1. Introduction	11	<i>E. Les allocations familiales</i>	52
2. Les motifs de discrimination	17	<i>F. La santé et la sécurité</i>	53
<i>A. Quels sont les motifs inclus?</i>	18	<i>G. Les exceptions liées à la discrimination fondée sur l'âge</i>	54
<i>B. L'origine raciale ou ethnique</i>	18	<i>H. La sûreté publique, l'ordre public, les infractions pénales, la protection de la santé, la protection des droits et des libertés d'autrui</i>	56
<i>C. La religion ou les convictions</i>	20	<i>I. Autres exceptions</i>	56
<i>D. Le handicap</i>	21	<i>J. L'action positive</i>	57
<i>E. L'orientation sexuelle</i>	23	7. Voies de recours et application du droit	61
<i>F. L'âge</i>	23	<i>A. Les procédures judiciaires et administratives</i>	62
<i>G. La discrimination présumée et associée</i>	24	<i>B. L'autorité juridique et les associations</i>	67
3. La définition de la discrimination	27	<i>C. La charge de la preuve</i>	71
<i>A. La discrimination directe</i>	28	<i>D. Les mesures de rétorsion</i>	72
<i>B. La discrimination indirecte</i>	29	<i>E. Sanctions et voies de recours</i>	74
<i>C. Le harcèlement</i>	29	8. Les organismes de promotion de l'égalité	81
<i>D. Le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes</i>	30	9. Mise en œuvre et conformité	87
4. L'obligation de l'aménagement raisonnable	33	<i>A. Diffusion de l'information, dialogue social et dialogue avec la société civile</i>	88
5. Les champs d'application personnel et matériel des dispositions nationales	37	<i>B. Mise en conformité</i>	91
<i>A. Le champ d'application personnel</i>	38	10. Conclusion	97
<i>B. Le champ d'application matériel</i>	39	11. Tableaux	101
6. Les exceptions au principe de l'égalité de traitement et l'action positive	49	<i>Ces tableaux représentent le champ d'application général des principales législations adoptées par chacun des 27 États membres de l'UE en vue de transposer les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.</i>	
<i>A. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes</i>	50		
<i>B. Les employeurs ayant une philosophie basée sur la religion ou des convictions</i>	51		

Les rapports nationaux ont été élaborés par l'équipe suivante:

Gestion du contenu

Isabelle Chopin

Gestion de la coordination

Andrea Trotter

Coordinateurs de motifs

Mark Bell, Isabelle Rorive, Lilla Farkas, Mark Freedland et Lisa Waddington

Experts nationaux

Matthias Mahlmann (Allemagne), Dieter Schindlauer (Autriche), Emmanuelle Bribosia (Belgique), Corina Demetriou (Chypre), Birgitte Kofod Olsen (Danemark), Lorenzo Cachón (Espagne), Vadim Poleshchuk (Estonie), Juhani Kortteinen (Finlande), Sophie Latraverse (France), Yannis Ktistakis (Grèce), András Kádár (Hongrie), Orlagh O'Farrell (Irlande), Alessandro Simoni (Italie), Gita Feldhune (Lettonie), Edita Ziobienė (Lituanie), François Moyses (Luxembourg), Tonio Ellul (Malte), Rikki Holtmaat (Pays-Bas), Lukasz Bojarski (Pologne), Manuel Malheiros (Portugal), Pavla Boucková (République tchèque), Colm O'Connell (Royaume-Uni), Zuzana Dlugosova (Slovaquie), Neza Kogovsek (Slovénie) et Per Norberg (Suède)

L'**analyse comparative** a été rédigée par Isabelle Chopin et Eirini-Maria Gounari, à la suite de la publication *Le développement de la législation contre les discriminations en Europe — Une comparaison entre les 25 États membres de l'Union* par Mark Bell, Isabelle Chopin et Fiona Palmer, en juillet 2007.

Le Réseau comprend également des experts principaux:

Olivier de Schutter, Christopher McCrudden, Jan Niessen, Christa Tobler

Avant-propos

Dans un très grand nombre de pays européens, la législation relative à la lutte contre les discriminations a été réexaminée et modifiée au cours de ces deux dernières années. Cette opération majeure et sans précédent a été amorcée par l'adoption en 2000 de deux actes de la législation européenne: la directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE) et la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/CE). 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 27 États membres de l'Union européenne. La mise sur pied et la gestion de ce réseau sont assurées par le 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 chaque État membre. Ces informations ont été fournies en réponse à des questions posées dans un format type épousant étroitement les dispositions des deux directives. Les coordinateurs de motifs du Réseau (experts pour les cinq motifs de discrimination des directives) et le gestionnaire de contenu ont lu et commenté les divers projets de rapport. Les 27 rapports traitent de la législation nationale, de la mise en place de mécanismes d'exécution et de l'adoption d'autres mesures. Ils contiennent des informations au 31 décembre 2008 ⁽¹⁾. Ils constituent ainsi des sources précieuses d'informations sur les législations nationales contre les discriminations. Les rapports sont disponibles sur le site internet du Réseau à l'adresse suivante: <http://www.non-discrimination.net>

La présente analyse comparative, élaborée par Isabelle Chopin et Eirini-Maria Gounari (Migration Policy Group), examine les informations présentées dans ces rapports nationaux sous un format reflétant celui des rapports eux-mêmes, et tire certaines conclusions de ces informations. La Roumanie et la Bulgarie ayant rejoint l'UE et le Réseau depuis la dernière analyse comparative, les auteurs ont décidé d'inclure des informations plus détaillées sur ces deux pays.

Les rapports nationaux relatifs à l'année 2009 seront publiés dans le courant de l'année 2010.

Piet Leunis

Isabelle Chopin

Utrecht — Bruxelles

Novembre 2009

⁽¹⁾ Lorsque d'importants amendements ont été adoptés dans les législations au niveau national après la fin de la rédaction du présent rapport, ceux-ci ont été inclus et signalés comme tels.

Résumé

1. Dans la plupart des États membres, la législation relative à la lutte contre les discriminations dépasse les exigences de la législation européenne, qu'il s'agisse des motifs de discrimination interdits par la loi, du champ de protection ou des compétences de l'organisme spécialisé dans la promotion de l'égalité de traitement. Pourtant, bon nombre d'États membres connaissent encore d'importants vides juridiques.
2. Bien qu'avant la transposition de la directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE) et de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi (2007/78/CE) un grand nombre d'États membres offraient une protection contre la discrimination à travers une mosaïque de clauses d'égalité — largement déclaratoires — dans une série d'instruments législatifs, la plupart d'entre eux ont adopté depuis lors une législation antidiscrimination spécifique plus visible. La plupart des États membres ont transposé ces directives dans leur droit civil et du travail et une minorité d'entre eux dans leur droit pénal.
3. La plupart des États membres ont inclus dans leur législation nationale antidiscrimination tous les motifs de discrimination inscrits dans les deux directives. Ils ont choisi de ne pas définir ces motifs dans leur législation de mise en œuvre des directives. Un nombre considérable d'États membres ont choisi de ne pas restreindre les nouvelles lois antidiscrimination aux motifs cités dans les directives. Outre une extension de la liste des motifs de discrimination visés, divers pays en ont fait une liste non exhaustive en y ajoutant une expression comme «ou toute autre circonstance».
4. Dans leur grande majorité, les États membres ont introduit une législation qui interdit explicitement la discrimination directe et la discrimination indirecte, le harcèlement et tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes. En outre, dans la plupart des cas, les définitions fournies dans la législation nationale sont très semblables à celles que l'on trouve dans les directives. Bon nombre d'États ont reproduit pour l'essentiel le texte des directives relatif à ces concepts fondamentaux.
5. La mise en œuvre de l'«aménagement raisonnable» prévu par la directive relative à l'égalité en matière d'emploi est inégale. En effet, les dispositions nationales existantes varient considérablement d'un pays à l'autre: certaines comportent peu d'explications sur les modalités de mise en œuvre, tandis que d'autres donnent des indications plus précises sur l'application concrète de cette disposition.
6. Dans l'ensemble des États membres, la protection contre la discrimination fondée sur l'un des motifs des directives est indépendante de la nationalité, de la citoyenneté ou du statut de résidence, et concerne aussi bien les personnes physiques que les personnes juridiques. On trouve davantage de divergences parmi les règles nationales quant à savoir qui doit être tenu responsable de la discrimination, en particulier lorsqu'elle survient sur le lieu de travail.
7. Alors qu'une majorité d'États membres semblent avoir couvert le champ d'application matériel des directives, des lacunes significatives subsistent. Dans certains pays, on constate une protection insuffisante de tous les salariés et des travailleurs indépendants, en particulier dans le secteur public. La Lettonie ⁽²⁾ et la Pologne, par exemple, doivent encore transposer la

(2) En Lettonie, un projet de loi sur l'interdiction de la discrimination des personnes professionnellement indépendantes a été présenté au Parlement à la fin du mois de janvier 2009 (soit après la clôture de la rédaction de la présente analyse comparative). Ce dernier ne s'appliquerait qu'aux cas de discrimination sur des motifs d'origine raciale/ethnique et de sexe, et uniquement en relation avec l'accès ou la fourniture de biens et services; le projet de loi ne couvrirait ainsi pas l'accès au travail indépendant.

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

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



Chapitre 1

Introduction

Ce rapport s'est fixé comme objectif de comparer et de mettre en contraste les lois antidiscrimination des 27 États membres de l'Union européenne, telles que décrites en détail dans les rapports nationaux du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination, actualisés et résumés dans la présente publication. Il identifiera les tendances et les composantes communes que l'on observe entre les divers pays au niveau de la mise en œuvre de la directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE) et de celle relative à l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE). Il traitera individuellement et collectivement des motifs de discrimination énumérés dans les directives, à savoir l'origine ethnique ou raciale, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. On rappellera que ce rapport s'est fixé pour objectif d'offrir une vue générale des législations nationales dans l'ensemble de l'UE. Si les lecteurs souhaitent une information plus nuancée et plus approfondie sur la législation d'un pays en particulier, ils sont invités à se référer aux rapports nationaux détaillés. Ces rapports contiennent des informations à jour au 31 décembre 2008 ⁽³⁾.

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

La directive relative à l'égalité raciale devait être transposée au plus tard le 19 juillet 2003 pour les quinze «anciens» États membres et le 1^{er} mai 2004 au plus tard pour les dix nouveaux, date de leur adhésion à l'UE. La directive relative à l'égalité en matière d'emploi devait, quant à elle, être transposée le 2 décembre 2003 pour le premier groupe et le 1^{er} mai 2004 pour le second. On commence à voir les manifestations de la mise en œuvre des directives poindre.

Vingt-six des vingt-sept États membres ont transposé les deux directives dans leurs lois nationales: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie ⁽⁴⁾, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, le Portugal, la République tchèque ⁽⁵⁾, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède. La Pologne a partiellement transposé les directives, mais de nombreuses dispositions font encore défaut, surtout en ce qui concerne le champ d'application de la directive relative à l'égalité raciale, au-delà du domaine de l'emploi [article 3, paragraphe 1, points e) à h)].

⁽³⁾ <http://www.non-discrimination.net>. Les rapports nationaux relatifs à l'année 2009 seront publiés dans le courant de l'année 2010.

⁽⁴⁾ Le rapport national de l'Italie inclut des informations en cours au 1^{er} mai 2008.

⁽⁵⁾ La législation tchèque contre les discriminations a été adoptée le 17 juin 2009 et est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2009. Du fait de l'importance de cette évolution, les auteurs ont décidé d'inclure le rapport national tchèque de 2009 dans le présent document, faisant ainsi une exception à la règle de la fin de rédaction au 31 décembre 2008.

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

Les lois antidiscrimination qui reproduisent plus ou moins littéralement les directives	Chypre (deux lois), Grèce (une loi pour les deux), Italie (deux décrets), Luxembourg (deux lois) et Suède (une loi) ⁽⁶⁾
Les lois antidiscrimination régissant plus de motifs de discrimination que les directives	Allemagne, Autriche, Belgique ⁽⁷⁾ , Bulgarie, Finlande, Hongrie, Irlande, Pays-Bas ⁽⁸⁾ , République tchèque, Roumanie et Slovaquie
Une combinaison de lois antidiscrimination à motifs multiples et de lois à motif unique	Danemark et Pays-Bas
Plusieurs actes de la législation antidiscrimination fondée sur un seul motif	Royaume-Uni ⁽⁹⁾
La combinaison d'une législation spécifique et de la législation du travail	Estonie ⁽¹⁰⁾ , Lettonie, Malte ⁽¹¹⁾ et Slovénie
La combinaison d'une législation spécifique, du code pénal, de la législation du travail et d'une législation administrative	France, Lituanie ⁽¹²⁾ et Portugal
La transposition des directives dans une loi générale beaucoup plus large	Espagne
Une transposition se limitant pour l'instant à la législation du travail	Pologne

⁽⁶⁾ Les sept lois contre la discrimination ont été abrogées et substituées par celle de 2008 sur les discriminations (2008:567), qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

⁽⁷⁾ Trois lois remédiant à certaines déficiences de la loi fédérale belge du 25 février 2003 ont été adoptées le 10 mai 2007 et sont entrées en vigueur le 30 mai 2007. Il s'agit de la loi fédérale sur l'égalité entre les races, de la loi fédérale sur l'égalité entre les sexes et de la loi fédérale contre toute forme de discrimination.

⁽⁸⁾ Le 29 janvier 2009, le législateur néerlandais a adopté une loi (n° 30 859) qui élargit la portée de la loi relative à l'égalité de traitement des personnes handicapées et atteintes d'une maladie chronique (*Wet gelijke behandeling handicap/chronische ziekte "Wgbl/cz"*) aux domaines du logement et de l'éducation. L'élargissement au domaine du logement (nouveaux articles 6a-6c Wgbl/cz) est entré en vigueur le 15 mars 2009 et l'élargissement aux domaines de l'éducation primaire et secondaire (article 5b) le 1^{er} août 2009.

⁽⁹⁾ Le gouvernement du Royaume-Uni a introduit la loi 2009 sur l'égalité au Parlement du Royaume-Uni. La loi a été publiée le 27 avril 2009 et a reçu une seconde lecture le 11 mai 2009. La loi est actuellement en traitement à la Chambre des communes, et il est probable que de nouveaux amendements seront opérés. Cette loi codifie et élargit la loi britannique contre la discrimination (mais ne s'applique, dans sa majeure partie, pas à la loi contre la discrimination de l'Irlande du Nord, car la législation contre la discrimination est désormais dévolue à l'Assemblée d'Irlande du Nord).

⁽¹⁰⁾ La loi sur l'égalité de traitement a été adoptée le 11 décembre 2008 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, afin de terminer la transposition des directives antidiscrimination dans la législation estonienne.

⁽¹¹⁾ L'ordonnance de 2007 sur l'égalité de traitement des personnes, qui transpose la directive 2000/43/CE dans tous les domaines, et non seulement dans celui de l'emploi, est entré en vigueur le 3 avril 2007.

⁽¹²⁾ La loi sur l'égalité de traitement a été amendée en juin 2008, afin d'appliquer entièrement les directives. Elle a également permis d'allonger la liste des motifs protégés, incluant le statut social, la langue et les convictions.

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

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

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

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

Plusieurs États membres ont justifié leur retard par le fait qu'ils devaient s'assurer que la transposition est effective sur l'ensemble de leur territoire et à tous les niveaux des instances gouvernementales concernées. Le Royaume-Uni a connu un retard dans sa transposition à Gibraltar. La Cour de justice des Communautés européennes 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/CE ⁽¹³⁾. De même, la Commission a engagé une action à l'encontre de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Finlande et du Luxembourg pour ne pas

⁽¹³⁾ Affaire C-327/04, *Commission/Finlande*, arrêt du 24 février 2005. Le même jour, dans l'affaire C-320/04, *Commission/Luxembourg*, la Cour a estimé que le Luxembourg avait enfreint le droit communautaire en n'ayant pas transposé la directive 2000/43/CE. Depuis, elle a conclu de la même manière pour l'Allemagne (affaire C-329/04) et l'Autriche (affaire C-335/04).

avoir transposé la directive 2000/78/CE ⁽¹⁴⁾. À cet égard, la Cour de justice a estimé que la non-transposition par l'Allemagne et le Luxembourg de la directive 2000/78/CE ⁽¹⁵⁾ constitue une violation du traité CE. Le travail de la Commission européenne sur les entraves à la mise œuvre des directives se poursuit toujours. Elle a, par exemple, envoyé le 20 novembre 2009 un avis motivé au Royaume-Uni pour avoir incorrectement mis en œuvre la directive 2000/78/CE, déclarant qu'il n'y avait pas d'interdiction claire d'«enjoindre à quiconque de pratiquer des discriminations à l'encontre de personnes» dans la législation nationale, qu'il n'existe aucune procédure d'appel précise dans le cas de personnes handicapées et que les exceptions au principe de non-discrimination sur la base de l'orientation sexuelle pour ce qui est des employeurs religieux sont plus nombreuses que ne le permet la directive. La Commission européenne a également décidé de clore les procédures d'enfreinte relatives à la même directive contre la Slovaquie et Malte, car leurs législations ont été ajustées aux exigences de l'UE. De même, la Commission européenne a également accepté, le même jour, de clore les procédures d'enfreinte contre l'Espagne, la Slovaquie et Malte, ces pays ayant modifié leurs législations nationales afin de pouvoir pleinement mettre en œuvre la directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE).

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

⁽¹⁴⁾ Affaire C-133/05, *Commission/Autriche*, requête du 21 mars 2005, et affaire C-99/05, *Commission/Finlande*, requête du 24 février 2005.

⁽¹⁵⁾ Affaire C-70/05, *Commission/Luxembourg*, arrêt du 20 octobre 2005, et affaire C-43/05, *Commission/Allemagne*, arrêt du 23 février 2006.



Chapitre 2

Les motifs de discrimination

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

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

A. Quels sont les motifs inclus?

La plupart des États membres ont inclus dans leur législation antidiscrimination nationale tous les motifs de discrimination mentionnés dans les directives. La législation luxembourgeoise, cependant, ne mentionne pas de façon expresse le motif des convictions, et il convient de noter qu'un nombre d'États membres ont choisi de ne pas restreindre leur nouvelle législation antidiscrimination aux motifs mentionnés dans les deux directives. Les États membres qui ont opté pour une liste plus étendue de motifs de discrimination interdits sont, par exemple, la Bulgarie, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie. La nouvelle loi antidiscrimination⁽¹⁶⁾ exhaustive en Suède qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009 inclut un nouveau motif de discrimination, dénommé la «transgression sexuelle de l'identité ou des expressions».

B. L'origine raciale ou ethnique

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

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

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

⁽¹⁶⁾ Loi sur les discriminations (*Diskrimineringslag*) (2008:567). Décret gouvernemental 2007/08:95. Rapport du comité 2007/08:AUT. Voté au Parlement le 4 juin 2008. rskr. 2007/08:219.

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

L'une des ambiguïtés de la directive relative à l'égalité raciale consiste à savoir dans quelle mesure des caractéristiques telles que la couleur, l'origine nationale, l'appartenance à une minorité nationale, la langue ou l'origine sociale relèvent du champ d'application de l'«origine raciale ou ethnique». Souvent, les textes législatifs mettant en œuvre la directive mentionnent au moins la couleur et l'origine nationale. Certains États, comme la Pologne ou la Slovaquie, 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/raciale que l'on trouve dans ces lois seront invoqués lorsque les juridictions nationales interpréteront la législation antidiscrimination.

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

«[...] l'origine ethnique se fonde sur l'idée de groupes sociaux ayant en commun une nationalité, une appartenance tribale, une religion, une langue, des origines et un milieu culturels traditionnels»⁽¹⁷⁾.

Aux Pays-Bas, le droit jurisprudentiel a reconnu la possibilité de contester une discrimination à l'égard des juifs⁽¹⁸⁾ et, dans certaines circonstances, à l'égard des musulmans⁽¹⁹⁾ en tant que discrimination raciale. Au Royaume-Uni, la discrimination contre les sikhs⁽²⁰⁾ ou les juifs⁽²¹⁾ a été admise comme étant une discrimination fondée sur des motifs raciaux (spécifiquement l'origine ethnique).

Un certain nombre de problèmes communs se sont présentés lors du processus de mise en œuvre de la directive relative à l'égalité raciale. Tout d'abord, la directive se distingue par son vaste champ d'application matériel, s'étendant au-delà de l'emploi pour englober des domaines tels que l'éducation et le logement. Pourtant, plusieurs États n'ont pas adopté une législation adéquate en

⁽¹⁷⁾ Paragraphe 55, *Timishev/Russie*, requêtes 55762/00 et 55974/00, 13 décembre 2005.

⁽¹⁸⁾ Avis 1998/48, Commission de l'égalité de traitement.

⁽¹⁹⁾ Avis 1998/57, Commission de l'égalité de traitement.

⁽²⁰⁾ *Mandla/Dowell Lee* [1983] 2 AC 548.

⁽²¹⁾ *Seide/Gillette Industries Ltd* [1980] IRLR 427.

matière de discrimination hors du cadre de l'emploi. Tel est notamment le cas de la Lettonie et de la Pologne. Ensuite, la directive relative à l'égalité raciale exige des États membres qu'ils instituent un organisme ou des organismes de promotion de l'égalité de traitement. Plusieurs États doivent encore créer ou mettre en service un tel organisme. Il s'agit de l'Espagne, de la Pologne et de la République tchèque.

Dans la pratique, la ségrégation des Roms dans l'enseignement reste un défi de taille pour plusieurs États⁽²²⁾, notamment la Bulgarie, Chypre, le Danemark, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, la Pologne, la République tchèque et la Slovaquie. Un autre problème dans de nombreux pays est celui du manque d'informations relatives à la situation socio-économique des personnes vulnérables à la discrimination raciale. Cette insuffisance de données rend difficile l'identification de l'ampleur du préjudice subi et de l'évaluation des progrès obtenus en matière de réduction des inégalités.

C. La religion ou les convictions

Aucun État membre n'a tenté de fournir une définition complète de «la religion ou les convictions» dans la législation antidiscrimination (par exemple une énumération exhaustive des religions protégées). Plusieurs États apportent quelques indications supplémentaires quant à la signification à donner au concept de «religion ou convictions» dans la documentation explicative qui accompagne la législation. En Autriche, les notes explicatives de la loi fédérale sur l'égalité de traitement établissent que «les objectifs de la "directive-cadre" doivent être interprétés de manière élargie. De plus, la "religion" n'est pas limitée aux églises et aux communautés religieuses officiellement reconnues. Il doit cependant être noté que, pour qu'il y ait religion, il doit exister un minimum d'exigences concernant une déclaration de foi, certaines règles de vie et un culte. Le terme de religion recouvre toute conviction religieuse, confessionnelle, l'appartenance à une église ou une communauté religieuse»⁽²³⁾. La signification du terme de «conviction» a, elle aussi, fait l'objet de débats. Aux Pays-Bas, le terme «levensovertuiging» (philosophie de vie) a été adopté parce que cette interprétation existait déjà dans la jurisprudence. S'il englobe de vastes notions telles que l'humanisme, il ne dit rien sur la société. Outre le «levensovertuiging», la *loi générale néerlandaise sur l'égalité de traitement* inclut également «godsdienst» (religion)⁽²⁴⁾. Cela dit, *religion* et *convictions* sont définies et appliquées selon une acceptation élargie.

Dans la mise en œuvre de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, la majeure partie des controverses concernant la religion et les convictions porte sur les nombreuses exceptions prévues pour les religions organisées (comme les églises) et les organisations dont la philosophie se fonde sur la religion ou les convictions (par exemple les écoles confessionnelles). Dans son

⁽²²⁾ Pour une analyse plus détaillée de ce problème, voir le rapport thématique *Ségrégation des enfants roms dans l'enseignement — La directive sur l'égalité raciale comme moyen de lutte contre la discrimination structurelle*, rédigé en 2007 par Lilla Farkas, experte des questions relatives aux Roms pour le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination.

⁽²³⁾ N° 307 der Beilagen XXII. GP — Regierungsvorlage — Materialien.

⁽²⁴⁾ La Commission sur l'égalité de traitement, dans sa traduction anglaise de la loi générale sur l'égalité de traitement, traduit «levensovertuiging» par convictions.

article 4, paragraphe 2, la directive prévoit une exception assez complexe qui permet à de telles organisations de poser, dans des circonstances bien définies, des exigences quant à la religion ou aux convictions des travailleurs qu'elles emploient. Certains États ont prévu des exceptions qui vont au-delà des termes stricts de la directive ou qui restent ambiguës (Grèce, Irlande et Italie, notamment).

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

D. Le handicap

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

«[...] la notion de "handicap" doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle [...] Pour que la limitation relève de la notion de "handicap", il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée» ⁽²⁵⁾.

Les différentes législations nationales contiennent de nombreux exemples de définition du terme «handicap». Toutefois, ces définitions relèvent souvent de la législation sur la sécurité sociale et non de la législation antidiscrimination. Il semble n'y avoir que quelques États membres dans lesquels la définition du handicap, si elle existe, est plus restrictive que celle fournie par la Cour. Une exception existe: celle de la Lituanie où les déficiences psychologiques ne sont pas prises en compte ⁽²⁶⁾. La loi antidiscrimination roumaine ne définit pas le «handicap» ni les motifs protégés connexes de maladie non infectieuse chronique ou d'infection au VIH (virus d'immunodéficience humaine), bien qu'elle assure la protection contre la discrimination sur ces motifs. La législation roumaine relative au handicap utilise toujours le concept de «personne handicapée» défini comme concernant «les personnes n'ayant pas la capacité de mener normalement des activités quotidiennes du fait d'un handicap physique, mental ou sensoriel et qui nécessitent la mise en place de mesures protectives pour leur réhabilitation, leur intégration et leur inclusion sociale» ⁽²⁷⁾. L'exigence de la Cour relative au caractère de «longue durée» de la déficience reflète les diverses définitions du handicap dans la

⁽²⁵⁾ Points 43-45, affaire C-13/05, *Chacón Navas/Eurest Colectividades SA*, arrêt du 11 juillet 2006. Voir les commentaires de Lisa Waddington (2007), *Common Market Law Review*, vol. 44, p. 487.

⁽²⁶⁾ Loi sur l'intégration sociale des personnes handicapées, 1991, n° 36-969.

⁽²⁷⁾ Article 2 et article 3(16) de la loi roumaine 448/2006 sur la protection et la promotion des droits des personnes handicapées.

législation nationale. En Autriche ⁽²⁸⁾ comme en Allemagne ⁽²⁹⁾, par exemple, une déficience n'est pas considérée comme temporaire si elle a une durée probable supérieure à six mois. Au Royaume-Uni ⁽³⁰⁾, la déficience devrait durer depuis plus d'un an. En revanche, d'autres États exigent que la déficience soit d'une durée déterminée: Chypre ⁽³¹⁾ et la Suède ⁽³²⁾. En Bulgarie, la définition de la déficience est plus large que le concept de «handicap» élaboré par la Cour de justice, car elle n'inclut pas l'obligation d'impliquer d'«empêcher la participation de la personne concernée dans la vie professionnelle» ⁽³³⁾. La déficience/la limitation en elle-même est suffisante, sans égard à sa conséquence sur la vie professionnelle de la personne. De plus, cette définition nationale a une portée matérielle plus large, car elle s'applique à tous les domaines, y compris mais sans se limiter à la vie professionnelle.

On ne sait pas encore si la Cour considère la formulation apportée dans l'affaire Navas comme une définition exhaustive du handicap. Cette définition, en particulier, ne laisse aucune latitude pour la protection des personnes supposées handicapées ou susceptibles de souffrir d'un futur handicap. Ces scénarios ont été anticipés dans certaines législations nationales. Ainsi, la législation irlandaise régit la discrimination fondée sur des motifs existant au moment présent, ayant existé antérieurement mais qui pourraient aussi exister ultérieurement ⁽³⁴⁾. La législation néerlandaise régit «un handicap effectif ou supposé ou une maladie chronique» ⁽³⁵⁾, protégeant ainsi, par exemple, une personne qui a été atteinte auparavant d'un cancer mais qui ne présente plus aucun symptôme.

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

⁽²⁸⁾ Article 3 de la loi de 2005 sur l'égalité des personnes handicapées.

⁽²⁹⁾ Article 2 du code social IX et article 3 de la loi relative à l'égalité des personnes handicapées.

⁽³⁰⁾ Article 1(1) de la loi de 1995 sur les discriminations fondées sur le handicap.

⁽³¹⁾ Loi 127(I)/2000.

⁽³²⁾ Chapitre 1, article 5, de la nouvelle loi sur les discriminations (2008:567).

⁽³³⁾ Intégration de la loi sur les personnes ayant une déficience, alinéas 1.1 et 1.2, disposition supplémentaire.

⁽³⁴⁾ Article 6(1)(a) de la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2004.

⁽³⁵⁾ Article 1(b) de la loi du 3 avril 2003 portant sur la création de la loi relative à l'égalité de traitement des personnes handicapées et atteintes d'une maladie chronique, *Staatsblad* 2003, 206.

E. L'orientation sexuelle

Le nombre d'États à avoir défini l'orientation sexuelle dans leur législation antidiscrimination est très faible. En Bulgarie, l'orientation sexuelle est définie à l'alinéa 1.9 des dispositions supplémentaires de la loi antidiscrimination comme étant «une orientation hétérosexuelle, homosexuelle ou bisexuelle». 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» ⁽³⁶⁾. En Allemagne, la loi générale sur l'égalité de traitement de 2006 utilise le terme «identité sexuelle», dont la portée, interprétée au-delà de l'orientation sexuelle, englobe également la protection des personnes transsexuelles.

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

F. L'âge

L'âge est généralement présumé être une caractéristique objective revêtant une signification naturelle, de sorte que l'on n'en trouve pas de définition dans les lois. La plupart des États membres n'ont pas restreint le champ d'application de leur législation en la matière. Toutefois, la loi irlandaise sur l'égalité en matière d'emploi limite son application aux «personnes d'un âge supérieur à celui auquel une personne est tenue de fréquenter l'école» ⁽³⁷⁾. De façon similaire, le Danemark a adopté en 2006 une loi qui exclut la protection des personnes de moins de 18 ans si une différence de traitement est prévue par une convention collective ⁽³⁸⁾. De plus, l'interdiction d'un traitement différent du fait de l'âge ne s'applique pas à l'emploi, aux conditions de rémunération et au licenciement pour les jeunes de moins de 15 ans, puisque leur emploi n'est pas réglementé par une convention collective.

La mise en œuvre des dispositions sur l'âge de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi continue d'évoluer. L'article 6 de la directive autorise la justification de la discrimination directe et indirecte fondée sur l'âge. La plupart des États membres ont

⁽³⁶⁾ Règlement 2(1), réglementation de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), S.I. 1661.

⁽³⁷⁾ Article 6(f)(3).

⁽³⁸⁾ Loi n° 31/2006.

décidé de recourir à cette option. Il s'ensuit la persistance d'une incertitude très marquée dans l'ensemble des États membres quant aux formes de discrimination fondée sur l'âge qui seront admises par les juridictions nationales. Dans l'affaire *Mangold/Helm* ⁽³⁹⁾, la Cour de justice a prévu une indication préalable selon laquelle les pratiques directement discriminatoires devaient être soigneusement examinées par les juridictions nationales. À cet égard, la justification de l'âge de départ à la retraite obligatoire constitue une question clé. Les pratiques nationales varient fortement dans ce domaine, allant de l'absence d'âge de départ à la retraite obligatoire (en République tchèque, par exemple) à l'autorisation pour les employeurs publics ou privés de mettre leurs employés à la retraite obligatoire à partir d'un certain âge (comme en Italie). Ces questions seront examinées plus en profondeur dans le chapitre 6, section G, du présent rapport.

G. La discrimination présumée et associée

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

L'Irlande est l'un des seuls pays interdisant explicitement la discrimination lorsqu'un motif est «censé» exister et que la discrimination est imputable à une association ⁽⁴⁰⁾. De même en Bulgarie, la loi sur la protection contre les discriminations interdit explicitement la discrimination sur motifs perçus ou présumés et la discrimination imputable à une association ⁽⁴¹⁾. Comme mentionné précédemment, dans plusieurs États, la législation fait référence à la «race réelle ou supposée» (par exemple en France) ou à un handicap qui existait dans le passé ou pourrait exister dans l'avenir (Pays-Bas). En Autriche, la loi sur l'égalité des personnes handicapées adoptée en 2005 étend sa protection aux parents qui ont la charge de personnes handicapées, et la même protection est assurée dans la loi sur l'emploi de personnes handicapées.

De plus, les notes explicatives de la loi autrichienne sur l'égalité de traitement déclarent que «le principe d'égalité de traitement s'applique sans égard au fait que les motifs de la discrimination sont factuels ou supposés», et cela se traduit également dans la jurisprudence. Pour ce qui est de la discrimination par association, aucune loi fédérale autrichienne ne prend expressément en

⁽³⁹⁾ Affaire C-144/04, Recueil 2005, p. I-9981.

⁽⁴⁰⁾ Article 6(1)(b) de la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2004.

⁽⁴¹⁾ Dispositions supplémentaires, alinéa 1.8. Voir également l'arrêt de la Cour de justice du 17 juillet 2008 dans l'affaire C-303/06, *Coleman/Attridge Law et Steve Law*, Recueil 2006, JO C 237, p. 6.

compte cette question sur des motifs de discrimination hormis celui du handicap. Il revient donc aux tribunaux d'en fournir une interprétation plus claire. La définition de la discrimination directe dans le décret-cadre flamand du 10 juillet 2008 en Belgique stipule expressément qu'elle est applicable en cas de discrimination basée sur une caractéristique présumée.



Chapitre 3

La définition de la discrimination

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

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

A. La discrimination directe

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

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

Ces critères se retrouvent généralement dans la législation des pays suivants: l'Allemagne, l'Autriche, la Bulgarie, Chypre, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France ⁽⁴²⁾, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède. On notera encore que cette législation ne s'applique pas nécessairement au champ d'application matériel complet exigé par les directives et qu'elle peut coexister avec une autre législation contenant différentes définitions de la discrimination directe. En outre, la plupart des États ont profité de la possibilité, prévue dans l'article 6 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, de permettre une justification de la discrimination directe fondée sur l'âge.

(42) Introduits avec la nouvelle loi n° 2008-496.

En République tchèque, on trouve les dispositions antidiscrimination disséminées dans un large éventail de lois gouvernant les relations de l'emploi et du travail. Différente des définitions proposées par la directive 2000/43/CE et la directive 2007/78/CE, la loi antidiscrimination roumaine de 2000 donne une définition détaillée, dans une tentative de couvrir le large éventail d'actions et d'inactions entraînant la discrimination. Elle ne permet pas, en outre, d'exemption ou d'exception générale justifiant la discrimination directe. De même en Bulgarie, la loi sur la protection contre les discriminations ne permet pas de justification générale de la discrimination directe quel que soit le motif, alors qu'aux Pays-Bas la discrimination directe est interdite mais n'est pas définie plus en avant dans la législation.

B. La discrimination indirecte

Une grande proportion d'États membres ont introduit dans leur législation une définition de la discrimination indirecte qui reflète généralement la définition adoptée dans les directives. Il s'agit des États suivants: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France ⁽⁴³⁾, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

Aux Pays-Bas, la législation définit la discrimination indirecte, mais cette définition diffère sensiblement de celle des directives. Il existe toutefois une importante jurisprudence néerlandaise interprétant le concept de «discrimination indirecte» de manière semblable à celle exigée par la directive. En République tchèque, il existe des dispositions antidiscrimination disséminées à travers une série de lois qui contiennent diverses définitions de la discrimination indirecte, qui sont conformes aux définitions données par les directives.

Les directives prévoient une comparaison entre l'effet de la mesure sur les personnes d'une origine ethnique particulière, etc., et son impact sur d'autres personnes. Les législations nationales varient dans l'approche adoptée de la comparaison requise en vue d'établir l'existence d'une discrimination indirecte. Par exemple, la législation polonaise exige que la mesure cause un préjudice à l'ensemble ou à un nombre important de travailleurs appartenant au groupe particulier de personnes ⁽⁴⁴⁾. Au Royaume-Uni, la définition la plus courante de la discrimination indirecte implique que l'on peut prouver le préjudice causé à la personne plaignante et au groupe auquel elle appartient ⁽⁴⁵⁾.

C. Le harcèlement

Le harcèlement est défini dans les directives comme étant un comportement indésirable lié à l'origine ethnique ou raciale, à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la

⁽⁴³⁾ Introduite avec la nouvelle loi n° 2008-496.

⁽⁴⁴⁾ Article 18 de la législation du travail.

⁽⁴⁵⁾ Par exemple, article 1(1A) de la loi de 1976 sur les relations raciales.

dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ⁽⁴⁶⁾. La majorité des États membres ont adopté des définitions du harcèlement qui semblent analogues à celles contenues dans les directives. Il s'agit des pays suivants: l'Allemagne, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni et la Slovénie. En Roumanie, le harcèlement est défini dans la loi antidiscrimination de 2000, la loi sur l'égalité des chances entre hommes et femmes et le nouveau code pénal roumain, mais aucune de ces définitions n'est en totale conformité avec la définition du harcèlement telle que contenue dans les directives.

Les directives ne prévoient pas de règles spécifiques quant à la façon de déterminer si le comportement est tel qu'il porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement intimidant, etc. Plusieurs États ont cherché à clarifier ce point dans leur législation nationale. En Slovaquie, par exemple, selon la loi antidiscrimination, le harcèlement signifie toute conduite qui entraîne ou pourrait entraîner l'intimidation, la honte, l'humiliation, la dégradation ou l'offense d'une personne et dont l'objet ou la conséquence est ou peut être la violation d'une liberté ou de la dignité humaine.

Un autre domaine est laissé ouvert par les directives: la responsabilité de l'employeur pour des actes de harcèlement commis par d'autres travailleurs ou par des tiers, tels que les clients. Dans un grand nombre d'États, les employeurs peuvent être tenus pour responsables des actes de leurs travailleurs à des degrés divers. Certains États membres ont choisi de soumettre les employeurs à une obligation spécifique de prendre des mesures afin de prévenir et de réparer le harcèlement sur le lieu de travail. Ainsi, aux termes de la loi générale allemande sur l'égalité de traitement de 2006, les employeurs sont légalement tenus de prévenir la discrimination sur le lieu de travail. Cette disposition oblige notamment les employeurs à protéger les travailleurs contre la discrimination commise par des tiers ⁽⁴⁷⁾.

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» ⁽⁴⁸⁾. Une disposition semblable a été incluse dans la législation nationale de la grande majorité des États membres, à de très rares exceptions près. En France, une telle disposition a été ajoutée avec la loi n° 2008-496. Les principes juridiques généraux relatifs à la complicité et à la responsabilité pouvaient cependant précédemment produire des effets similaires. Par exemple, un agent immobilier, qui, sur instruction du propriétaire, avait refusé la location d'un logement à des personnes dont le nom avait une «consonance étrangère», a été reconnu coupable de discrimination ⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁶⁾ Article 2, paragraphe 3.

⁽⁴⁷⁾ Paragraphe 12.4 AGG.

⁽⁴⁸⁾ Article 2, paragraphe 4, des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

⁽⁴⁹⁾ 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»⁽⁵⁰⁾. Les États 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, la Bulgarie, Chypre, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Slovaquie et la Suède. Elles varient considérablement d'un pays à l'autre: certaines comportent peu d'explications sur les modalités de mise en œuvre (la Lituanie, par exemple), tandis que d'autres donnent des indications plus précises sur l'application concrète (par exemple le Royaume-Uni). À Chypre, le devoir d'adopter des «mesures raisonnables» n'est pas limité au lieu de travail, mais couvre plutôt les droits de base (droit à un logement indépendant, diagnostic et prévention du handicap, soutien personnel avec équipement auxiliaire, etc., accessibilité au logement, aux bâtiments, aux rues, à l'environnement, aux moyens de transports publics, etc., éducation, information et communication par des moyens spéciaux, services pour l'intégration sociale et économique, formation professionnelle, emploi dans le marché ouvert, etc., et fourniture de biens et services, y compris le transport et les télécommunications).

L'Italie et la Pologne n'ont pas intégré cette obligation de l'aménagement raisonnable dans leur législation nationale. En Hongrie, les obligations légales sont plus fortes à l'égard des personnes déjà employées que vis-à-vis de celles qui recherchent un emploi. En France, l'obligation de prévoir un aménagement raisonnable est limitée aux personnes déjà reconnues officiellement comme personnes handicapées, alors qu'en Bulgarie la loi sur la protection contre les discriminations (articles 16 et 32) prévoit un aménagement raisonnable pour les personnes ayant des déficiences, respectivement dans l'emploi et dans l'éducation. En Roumanie, la loi antidiscrimination de 2000 ne prévoit pas d'aménagement raisonnable pour les personnes ayant des déficiences, mais la loi 448/2006 sur la protection et la promotion des droits des personnes handicapées, dont la portée personnelle est la même que celle de la loi antidiscrimination, prévoit l'obligation de garantir un aménagement raisonnable dans l'accès à divers services et bâtiments publics et privés et dans les relations professionnelles.

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

- les coûts financiers et autres frais encourus: Allemagne, Bulgarie, Chypre, Espagne, Finlande, France, Irlande, Malte et Royaume-Uni;

⁽⁵⁰⁾ Article 5 de la directive 2000/78/CE.

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

Le fait de savoir si l'absence d'aménagement raisonnable doit être traitée comme une forme de discrimination illégale constitue souvent une question ambiguë dans la législation nationale (c'est le cas à Chypre, en Hongrie et en Lettonie, par exemple). En Bulgarie, il n'existe aucune disposition portant sur l'absence d'aménagement raisonnable relative aux interdictions de discrimination directe ou indirecte, mais dans nombre de cas les tribunaux ont révélé qu'il s'agissait en fait de discrimination directe (plutôt qu'indirecte).

En France, le fait de ne pas honorer cette obligation constitue une discrimination illégale, mais la législation ne précise toutefois pas si elle considère cette discrimination comme directe ou indirecte. En Suède, l'absence d'aménagement raisonnable est liée au concept de «discrimination directe». En revanche, en Autriche et au Danemark, l'absence d'aménagement raisonnable est traitée comme une discrimination indirecte. En Slovaquie, l'absence d'aménagement raisonnable est considérée comme une violation du principe de l'égalité de traitement et n'équivaut pas à une discrimination directe ou indirecte. Cependant, cela n'exclut pas que, dans une situation donnée, une action ou une omission d'un employeur peut correspondre à la définition de la discrimination directe et indirecte à la fois. Au Royaume-Uni, l'absence d'aménagement raisonnable est définie comme une forme spécifique de discrimination.



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 celle relative à l'égalité en matière d'emploi s'appliquent à toutes les personnes. Cela implique que les législations antidiscrimination nationales devraient concerner toutes les personnes présentes sur le territoire d'un État membre, qu'il s'agisse de ressortissants de l'Union européenne ou de ressortissants de pays tiers. Dans l'ensemble, la protection contre la discrimination fondée sur l'un des motifs des directives telle qu'elle est assurée dans les États membres ne peut dépendre de la nationalité, de la citoyenneté ni du statut de résidence ⁽⁵¹⁾.

Le considérant 16 de la directive relative à l'égalité raciale déclare qu'il importe de protéger toutes les personnes physiques contre la discrimination et que les États membres devraient aussi assurer, lorsque cela s'avère nécessaire et conforme à leurs pratiques et traditions nationales, une protection des personnes juridiques lorsque leurs membres sont victimes d'une discrimination fondée sur les motifs de l'origine raciale ou ethnique. La directive relative à l'égalité en matière d'emploi ne comporte pas de considérant équivalent, mais rien n'interdit d'englober les personnes juridiques dans la définition du terme «personnes». Dans la plupart des pays, toutes les personnes, qu'elles soient physiques ou juridiques, jouissent d'une protection contre la discrimination. Si la loi n'établit pas de distinction explicite entre les deux, celle-ci est supposée, comme c'est le cas en Bulgarie, en Lettonie et en Grèce. Les personnes juridiques restent catégoriquement sans protection dans la législation suédoise ⁽⁵²⁾. 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 loi sur l'égalité de traitement, qui repose sur les droits des personnes et sur la tradition juridique locale, implique que seules les personnes physiques peuvent être victimes de discrimination (à moins que cela ne soit porté devant les tribunaux nationaux).

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 pour responsable d'un comportement discriminatoire. Cette question est examinée plus haut dans le cadre du harcèlement. La question de la responsabilité est particulièrement pertinente dans les affaires de discrimination dans l'emploi, l'employeur portant souvent la responsabilité des actes de ses travailleurs, dans les cas, par exemple, d'un acte discriminatoire à l'égard d'un client ou du harcèlement d'un travailleur par un autre. En Irlande ⁽⁵³⁾,

⁽⁵¹⁾ En France, le principe de l'égalité de traitement s'applique aux non-ressortissants, sauf si le législateur peut justifier une différence de traitement par des considérations d'intérêt public, voir Conseil constitutionnel, 22 janvier 1990, 296 DC, RFDC n° 2 1990, obs. Favoreu.

⁽⁵²⁾ En Suède, le Comité d'enquête sur la discrimination a proposé une protection des personnes juridiques dans une série limitée de domaines couverts par la législation relative à la non-discrimination (SOU 2006:22, p. 332 et al.), mais cette proposition n'a pas été totalement acceptée.

⁽⁵³⁾ L'article 8(1) de la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007 interdit la discrimination par les employeurs et les agences d'emploi. La plupart des dispositions contenues dans la législation visent l'employeur, et aucune disposition claire n'est établie pour permettre des actions contre le ou les auteurs de discrimination. Font exception à cette règle l'article 14 de cette loi, qui mentionne la responsabilité imposée à la personne responsable d'avoir produit ou tenté de produire une discrimination, et l'article 10, qui mentionne la responsabilité imposée à une personne qui expose des publicités à caractère discriminatoire.

aux Pays-Bas ⁽⁵⁴⁾ et en Suède, la législation antidiscrimination est dirigée vers les employeurs, et, habituellement, l'auteur même de l'acte discriminatoire ne peut être tenu personnellement pour responsable de son acte. En Bulgarie, les tribunaux ont interprété la loi sur la protection contre les discriminations comme fournissant une base en vue de tenir les entités juridiques pour responsables de discrimination par leurs travailleurs, même en l'absence de dommages, mais d'autres recours ont été utilisés. En Espagne, par contre, la responsabilité en matière de discrimination est personnelle, et seule la personne (physique ou juridique) qui a agi de façon discriminatoire est tenue pour responsable devant la loi, et non l'employeur ou le prestataire de services.

Il est moins courant de tenir les employeurs pour responsables d'actes discriminatoires commis par des tiers tels que des locataires, des clients ou des consommateurs à l'encontre de leurs salariés. Au Portugal, par exemple, les employeurs et prestataires de services ne peuvent être tenus pour responsables d'actes commis par des tiers que lorsqu'une obligation spéciale de soins est imposée par la loi ou qu'une relation spéciale, comme une sous-traitance, peut être établie ⁽⁵⁵⁾. De la même manière, l'interprétation des procès-verbaux des débats parlementaires néerlandais indique qu'il n'était pas dans l'intention du législateur de rendre la législation antidiscrimination applicable contre un collègue ou une tierce partie étant donné qu'il n'existe pas de contrat ni de relation de hiérarchie entre les parties ⁽⁵⁶⁾. En Roumanie, la responsabilité est individuelle; conformément à la jurisprudence de l'organisme national pour l'égalité, les employeurs peuvent être tenus pour responsables des actions de leurs travailleurs s'il y a responsabilité commune, mais non pour les actions de tiers. L'organisme national pour l'égalité a utilisé la responsabilité personnelle pour déterminer le degré de responsabilité de chaque partie.

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

⁽⁵⁴⁾ La législation néerlandaise en matière d'emploi est orientée vers les employeurs, les obligations patronales, les organisations de travailleurs, les offices de l'emploi, les agences d'emploi publiques, les professionnels, les institutions de formation, les écoles, les universités, etc.

⁽⁵⁵⁾ Article 617(2) de la législation du travail.

⁽⁵⁶⁾ Note explicative accompagnant la loi sur l'égalité de traitement fondée sur le motif de l'âge dans l'emploi, le travail et la formation professionnelle (loi sur l'égalité de traitement fondée sur le motif de l'âge dans l'emploi), seconde chambre du Parlement, 2001-2002, 28 170, n° 3, p. 19.

la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé; aux avantages sociaux; à l'enseignement; à l'accès aux biens et services et à la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris le logement.

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

Le champ d'application des directives est respecté dans plusieurs pays: l'Allemagne, l'Autriche, la Bulgarie, Chypre, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, Malte, les Pays-Bas, le Portugal, la Roumanie, le Royaume-Uni et la Slovaquie. La nouvelle loi antidiscrimination adoptée en République tchèque le 17 juin 2009 a un champ d'application plutôt élargi, allant au-delà des exigences des directives, et inclut le travail et les relations professionnelles, l'accès à l'emploi, le travail et les professions indépendants, les soins de santé, l'éducation, la sécurité sociale et la protection sociale, les avantages sociaux et les services, incluant le logement, et ce sur une même portée pour tous les motifs.

Pour répondre aux exigences des directives, la loi antidiscrimination nationale doit s'appliquer aux secteurs public et privé, y compris aux organes publics. Tous les États membres ne répondent pas à cette exigence à l'heure actuelle. Au Portugal, les dispositions de la législation du travail relatives à l'égalité et à la non-discrimination s'appliquent actuellement aussi bien aux travailleurs du secteur public qu'à ceux du secteur privé, ce qui restera le cas jusqu'à ce qu'un règlement spécifique soit adopté pour ce dernier volet [article 1(2) de la loi 35/2004 et article 5 de la loi 99/2003].

En Hongrie, en revanche, tous les acteurs du secteur privé ne sont pas couverts par la loi relative à l'égalité de traitement de 2003. Le législateur a adopté une approche unique parmi les États membres de l'UE, en ce sens qu'il n'énumère pas les domaines relevant du champ d'application de cette loi, mais cite plutôt les instances publiques et privées qui doivent respecter l'exigence de l'égalité de traitement dans tous leurs actes. Il s'agit essentiellement des organes publics, comprenant notamment les entités gouvernementales autonomes d'État, locales et minoritaires, et les pouvoirs publics (article 4). Il est fait mention de quatre groupes d'acteurs privés (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 bénéficient du soutien de l'État et iv) les employeurs et les 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 les postes statutaires. Un certain nombre de pays ne parviennent pas à assurer cette protection. Le service militaire n'entre pas dans le champ d'application des législations lettone et grecque de transposition des directives, alors qu'aux Pays-Bas la loi relative à la discrimination fondée sur l'âge s'applique au service militaire depuis le 1^{er} janvier 2008. En Grèce, en Lettonie, au Portugal et au Royaume-Uni, l'emploi et/ou la fonction d'indépendant ne sont pas complètement couverts. La législation maltaise ne s'applique pas au personnel militaire ou aux personnes qui travaillent ou dispensent des services à titre professionnel ou en qualité d'entrepreneur pour une autre personne, lorsque le travail ou le service en question n'est pas réglementé par un contrat de services spécifique. En ce qui concerne les personnes qui détiennent un poste statutaire, la loi maltaise de 2002 sur l'emploi et les relations industrielles ne s'applique que si la personne concernée a un contrat de travail.

Aux Pays-Bas, le terme «profession libérale» a été utilisé à la place de celui de «travail indépendant»; il devra donc recevoir une interprétation plus large pour que non seulement les médecins, les architectes, etc., soient couverts par cette loi, mais également les free-lances, les commerçants indépendants, les entrepreneurs, etc.

En Lituanie, la disposition interdisant la discrimination relative à l'appartenance ou à l'engagement dans une organisation d'employeurs ou d'employés a été incluse dans la loi sur l'égalité de traitement lors des derniers amendements de juin 2008, et, en Lettonie, l'appartenance et l'engagement dans une organisation professionnelle ne sont pas mentionnés. De même, la loi antidiscrimination en Roumanie ne mentionne pas expressément l'interdiction de discrimination sur motifs d'appartenance à un syndicat ou à toute organisation professionnelle, mais l'organisme national pour l'égalité et les tribunaux ont interprété que l'adhésion à un syndicat ou à une organisation professionnelle est comprise dans le motif protégé de «catégorie sociale» ou «toute autre catégorie» et est ainsi protégée par la législation antidiscrimination.

Comme on l'a déjà noté, la Lettonie, la Lituanie et la Pologne doivent encore transposer de manière adéquate la directive relative à l'égalité raciale au-delà de la sphère de l'emploi. En Lettonie, pourtant, la loi sur la sécurité sociale interdit depuis le 1^{er} décembre 2005 tout traitement différencié fondé sur la race (ainsi que sur les autres motifs cités par les directives, y compris, éventuellement, l'orientation sexuelle, qui pourrait être englobée par l'expression «autres circonstances») dans le domaine de la protection sociale au sein de la sphère publique. De la même façon, cette loi interdit la discrimination fondée sur la race en matière de sécurité sociale et de services sociaux assurés par l'État. Après l'entrée en vigueur des amendements à la loi sur la consommation le 23 juillet 2008, la discrimination relative à l'accès et à l'offre de biens et services basés sur le sexe, la race ou l'origine ethnique de la personne est interdite. La loi n'opère pas de distinction entre les biens et services disponibles au public et ceux disponibles de manière privée; elle devrait ainsi s'appliquer aux deux catégories. La loi lituanienne ne couvre pas la protection sociale, les avantages sociaux ni le logement de manière explicite, et, en Pologne, les dispositions en vigueur en dehors du domaine de l'emploi omettent certains éléments importants des directives comme la définition de la discrimination directe et indirecte ou le champ d'application. De plus, l'incertitude règne quant au champ d'application des dispositions relatives aux biens et services et aux avantages sociaux.

Outre cela, en Irlande, on peut se demander si la protection sociale, les avantages sociaux et le logement sont couverts par le champ d'application de la loi sur l'égalité de statut de 2000-2004.

Selon l'article 3, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, le champ d'application de la directive ne s'étend pas aux «versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection 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, paragraphe 1, point e)]. Certains États membres, comme Chypre, la Finlande et la Grèce, ont repris l'article 3, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi dans leur législation antidiscrimination. 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, paragraphe 3, le décret italien transposant la directive 2000/78/CE prévoit que son contenu ne portera pas atteinte aux dispositions déjà en vigueur dans le domaine de la sécurité sociale et de la protection sociale. Pourtant, la loi sur l'immigration de 1998 offre également une protection contre la discrimination fondée sur la religion et la nationalité dans ce domaine. D'autres États membres n'ont pas explicitement inclus l'article 3, paragraphe 3, dans leur législation, mais ne semblent pourtant pas assurer une protection contre la discrimination dans le domaine de la protection sociale fondée sur d'autres motifs que l'origine ethnique et raciale; c'est notamment le cas du Portugal.

L'expression «avantages sociaux» n'est généralement pas définie dans les législations nationales. Aux Pays-Bas, dans sa note explicative jointe à la loi générale sur l'égalité de traitement, le gouvernement observe que cette notion doit être interprétée à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice créée dans le contexte du règlement (CEE) n° 1612/68 sur la libre circulation des travailleurs⁽⁵⁷⁾. Selon le point de vue du gouvernement néerlandais, la notion d'«avantages sociaux» se réfère aux avantages de type économique et culturel qui peuvent être accordés tant par les instances publiques que par les instances privées. Il peut s'agir de bourses d'étudiants, de réductions accordées sur les transports publics et de réductions portant sur des événements culturels ou autres. Les avantages offerts par les instances privées sont, par exemple, des réductions sur le prix d'entrée au théâtre ou au cinéma.

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

⁽⁵⁷⁾ Par exemple, affaire 261/83, *Castelli*, arrêt du 12 juillet 1984, et affaire 249/83, *Hoeckx*, arrêt du 27 mars 1985, comme mentionné dans la note explicative néerlandaise jointe à la loi portant mise en œuvre des directives européennes, seconde chambre du Parlement, 2002-2003, 28 770, n° 3, p. 15.

La ségrégation des Roms se manifeste également dans certaines écoles de l'enseignement général par l'existence de classes séparées. Tel est le cas en Bulgarie, au Danemark, en Finlande, en Grèce, en Hongrie, en Lettonie, en Pologne, en Roumanie, en Slovaquie et en Slovénie. On trouve en Pologne un certain nombre de «classes roms» ou «classes spéciales» qui suivent un programme particulier. À l'origine, ces classes avaient été créées pour que les enfants apprennent la langue polonaise pendant trois ans afin de pouvoir suivre par la suite le programme standard. Dans la pratique, tous les élèves roms ont été orientés vers ces classes, sans prise en compte de leurs connaissances linguistiques. En Roumanie, une étude menée en 2008 par l'ONG Romani CRISS, qui a suivi la mise en application de mesures contre la ségrégation à l'encontre des élèves roms dans les écoles roumaines, a révélé des cas de ségrégation à l'encontre d'élèves roms dans 67 % des écoles suivies (90 établissements), soit au niveau de l'école ou de la classe⁽⁵⁸⁾. En Slovaquie, des classes de «niveau zéro» ont été créées pour les enfants jugés inaptes à assimiler le programme standard en raison de leur environnement social et linguistique. Il est intéressant de noter que ces classes n'ont été ouvertes que dans des écoles à population scolaire rom. En Finlande, les Roms sont orientés vers les classes d'enseignement spécial de façon plus fréquente que les autres élèves. La France et le Royaume-Uni disposent d'une législation interdisant explicitement la ségrégation scolaire des personnes issues de groupes raciaux et ethniques minoritaires. Néanmoins, ces pays nourrissent certaines inquiétudes face à une ségrégation de fait liée aux schémas résidentiels.

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

Dans un certain nombre d'États membres, dont la Belgique, Chypre, la Finlande, la Lituanie et la Pologne, le taux anormalement élevé d'absentéisme et de décrochage scolaires constitue un grave problème au sein des communautés rom, sinti et des gens du voyage. En Lituanie, un rapport de 2007 sur l'éducation rom insiste sur le fait que la plupart des enfants roms (69 %) n'ont pas fréquenté d'établissements d'école maternelle, ni de groupes préscolaires, et que la participation aux activités périscolaires n'est pas répandue parmi les Roms.

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

⁽⁵⁸⁾ Laura Surdu, Romani CRISS avec le soutien de l'Unicef, *Monitorizarea aplicarii masurilor impotriva segregarii scolare in Romania* (Suivi de la mise en application de mesures contre la ségrégation scolaire en Roumanie). Le rapport a utilisé un échantillon de 134 écoles dans 9 comtés (Alba, Botoșani, Brașov, Dolj, Galați, Hunedoara, Iași, Neamț et Sălaj), ainsi qu'à Bucarest.

une répartition des enfants issus de milieux culturels différents dans toutes les écoles, en recourant à des politiques de logement et d'éducation visant à prévenir l'apparition d'«écoles noires» ou «écoles ghettos».

Plusieurs tentatives ont été menées par les gouvernements pour mettre fin à la ségrégation des élèves roms ⁽⁵⁹⁾. En Hongrie, les mesures visant à l'intégration des élèves et étudiants roms socialement défavorisés se sont révélées très encourageantes sur le plan de l'intégration des étudiants roms, tout en évitant les difficultés liées aux problèmes de définition et d'identification en prévenant l'intensification de tensions ethniques potentielles. En Roumanie, le ministère de l'éducation a adopté l'ordre n° 1540/2007 sur l'interdiction de la ségrégation scolaire des enfants roms et sur l'approbation de la méthodologie de la prévention et de l'élimination de la ségrégation des enfants roms. L'ordre vise à prévenir, à interdire et à éliminer la ségrégation et inclut des sanctions contre ceux qui n'en respectent pas les dispositions.

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

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

Bon nombre d'États membres ont maintenu la divergence entre les champs d'application des deux directives, ne déclarant explicitement illégale que la discrimination en matière de protection sociale, d'avantages sociaux, d'éducation et de biens et

⁽⁵⁹⁾ Pour un examen de certaines de ces mesures, on se reportera au chapitre 6, section J, traitant des mesures d'action positive.

services disponibles au public en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale. Toutefois, un certain nombre d'États membres prévoient la même protection pour d'autres motifs de discrimination, sinon pour tous, allant ainsi au-delà des exigences posées par les directives. On trouvera ci-dessous une illustration des domaines dans lesquels les États membres dépassent les dispositions juridiques communautaires:

- Alors que, dans la législation fédérale autrichienne, la distinction entre le champ d'application des deux directives est conservée, dans une législation provinciale, elle est nivelée vers le haut.
- En Bulgarie, la loi sur la protection contre les discriminations s'applique universellement à l'exercice de tous les droits et de toutes les libertés découlant de la loi, incluant ainsi implicitement et pleinement les domaines spécifiques, tels que les secteurs de l'emploi et du travail, au même titre que l'ensemble des autres domaines mentionnés dans la directive sur l'égalité raciale ⁽⁶⁰⁾. Pour ce qui est de sa portée matérielle universelle, un certain nombre de décisions rendues par les tribunaux et par l'organisme pour l'égalité reconnaissent expressément que la loi prévoit une protection totale et exhaustive.
- Le Danemark élargit l'interdiction de la discrimination hors de l'emploi à la religion ou aux convictions et à l'orientation sexuelle.
- La loi finlandaise antidiscrimination interdit toute discrimination dans l'accès à l'éducation/la formation selon une grande variété de motifs, dont l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la langue, la religion, les convictions, l'opinion, la santé, le handicap et l'orientation sexuelle, ainsi que «d'autres caractéristiques personnelles» ⁽⁶¹⁾.
- En France, le principe général de l'égalité d'accès au service public garantit l'égalité de traitement dans la protection sociale pour tous les motifs de discrimination. L'accès aux biens et services, y compris au logement, est également protégé pour tous les motifs.
- La législation hongroise dispose d'un champ d'application matériel presque illimité, traitant tous les motifs de discrimination de façon égale.
- La loi irlandaise sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007 et celle sur l'égalité de statut de 2000-2004 interdisent toutes deux la discrimination sur neuf motifs: le statut marital, l'état civil, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, l'âge, le handicap, le sexe, la race (y compris la nationalité et l'origine ethnique) et l'appartenance à la communauté des gens du voyage, d'après la loi sur l'égalité de 2004.
- Le champ d'application des décrets antidiscrimination correspond en partie à la législation précédente toujours en vigueur, essentiellement la loi italienne de 1998 sur l'immigration qui offre une protection qui chevauche en grande partie celle des décrets, qui couvre le champ complet des deux directives.

⁽⁶⁰⁾ Loi de 2004 sur la protection contre les discriminations, article 6.

⁽⁶¹⁾ Cette loi contient pourtant une clause limitative: son article 3 prévoit qu'elle ne s'applique pas aux objectifs ou au contenu de l'enseignement ou du système éducatif. Selon les travaux préparatoires, cette loi prend en compte l'article 149, paragraphe 1, du traité CE (actuellement l'article 165, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne), lequel établit notamment que la Communauté respectera pleinement la responsabilité des États membres pour la teneur des matières enseignées et l'organisation des systèmes éducatifs.

- En Lettonie, le traitement différencié fondé sur les motifs de la race, de la couleur de peau, du sexe, de l'âge, du handicap, de l'état de santé, des convictions religieuses, politiques ou autres, de l'origine nationale ou sociale, de la fortune ou du statut familial ou d'autres circonstances (l'orientation sexuelle n'est pas explicitement reprise dans la liste des motifs) est prévu dans le domaine de la protection sociale publique et dans celui de la sécurité sociale et des services sociaux assurés par l'État.
- Dans la législation slovaque, le droit aux soins de santé est également garanti pour toute personne, indépendamment de sa religion ou de ses convictions, de son statut familial ou de son état civil, de sa couleur de peau, de sa langue, de ses opinions politiques ou autres, de ses activités syndicales, de son statut social ou national, d'un handicap, de son âge, de ses biens ou d'un autre statut, y compris le genre et l'origine raciale ou ethnique. La loi antidiscrimination interdit toute inégalité en matière de logement fondée sur les motifs du genre, de l'origine raciale, nationale ou ethnique. La discrimination dans le domaine des marchés publics est également illégale.
- En Slovénie, tous les motifs des directives ainsi que d'autres motifs donnent naissance à une protection contre la discrimination dans les domaines de la protection sociale, des avantages sociaux, de l'éducation et des biens et services.
- La législation espagnole interdit également, dans le domaine des avantages sociaux, la discrimination fondée sur les motifs de la religion ou des convictions, du handicap et de l'orientation sexuelle.
- En Suède, la discrimination est interdite dans le domaine de l'assistance sociale et de la sécurité sociale, y compris les allocations de chômage et les prestations en nature de maladie et de 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 et de logement est interdite également pour tous ces motifs, alors que l'âge est à nouveau exempté de l'interdiction.
- La législation antidiscrimination roumaine s'applique à un large éventail de critères, allant au-delà de ceux inscrits dans les directives, et la portée de la loi antidiscrimination couvre des domaines plus larges que ceux mentionnés dans les textes des directives.
- Au Royaume-Uni, la discrimination fondée sur les motifs de la race, de l'origine ethnique ou nationale, de la nationalité et de la couleur est interdite sous toutes les formes et à tous les niveaux d'enseignement. Dans les écoles, la discrimination fondée sur le handicap est déclarée illégale. La discrimination pour motifs de religion ou de convictions et d'orientation sexuelle est interdite dans les domaines de l'accès à l'enseignement et de la prestation de services d'enseignement (sauf exceptions), dans la fourniture de biens et services et dans l'exercice de fonctions publiques par les pouvoirs publics (censées couvrir la protection sociale, notamment les soins de santé et la sécurité sociale). Est interdite la discrimination fondée sur le motif du handicap dans le domaine des biens, des équipements et des services (l'Irlande du Nord, mais non la Grande-Bretagne, a également établi dans ce domaine une interdiction de toute discrimination fondée sur le motif des opinions politiques).



Chapitre 6

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

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

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

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

A. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes

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

Les Pays-Bas limitent l'exception des exigences professionnelles essentielles aux circonstances dans lesquelles l'*apparence raciale* d'une personne est importante ⁽⁶²⁾. Cela signifie que la race, en elle-même, n'est pas considérée comme un motif autorisé de

⁽⁶²⁾ Article 2(4)(b) de la loi générale sur l'égalité de traitement, telle qu'insérée par la loi de 2004 portant mise en œuvre des directives européennes.

distinction possible; seules les différences physiques (couleur de peau, type de chevelure, etc.) peuvent constituer une base de distinction, à l'exclusion des différences sociologiques.

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

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

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

Lors de la mise en œuvre de la directive, tous les États membres n'ont pas choisi d'inclure l'exception de l'article 4, paragraphe 2. Tel est le cas de la France, de la Roumanie et de la Suède. La législation antidiscrimination roumaine n'inclut pas de dispositions particulières constituant une exemption pour les employeurs ayant une philosophie ou des convictions religieuses données de respecter la directive, mais les dispositions de l'article 9 qui déterminent les exigences professionnelles sont reconnues comme étant des exemptions, sous un examen clair de la légitimité et de l'adéquation, qui peuvent être interprétées de manière à permettre des exceptions sur la base de la philosophie ou de la religion. En revanche, les États suivants ont inséré dans leur législation nationale des dispositions fondées sur l'article 4, paragraphe 2: l'Allemagne, l'Autriche, la Bulgarie, Chypre, le Danemark, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovaquie et la Slovénie.

Plusieurs États suscitent quelques inquiétudes liées au nombre jugé trop important d'exceptions fondées sur l'article 4, paragraphe 2 (la Grèce et l'Italie, par exemple). En Bulgarie, au contraire, on remarque une différence entre la formulation de la directive et celle de la loi sur la protection contre la discrimination qui, plutôt que de définir les exigences professionnelles comme «véritables, légitimes et justifiées», les décrit comme «véritables et déterminantes», les rendant ainsi bien plus strictes que dans la directive.

C. Les forces armées et autres fonctions spécifiques

L'article 3, paragraphe 4, de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi autorise les États membres à exclure les forces armées du champ d'application de la législation antidiscrimination en ce qui concerne les motifs du handicap et de l'âge. Quelques États membres ont inclus une exemption explicite pour les forces armées concernant l'âge et le handicap. Il s'agit de la France, de la Grèce, de l'Irlande et du Royaume-Uni. D'autres ont simplement conservé les exigences de l'âge et du handicap dans leur réglementation applicable aux forces armées sans déclarer explicitement une exemption au principe de l'égalité de traitement, par exemple la Bulgarie, l'Espagne, le Portugal et la Slovénie. Cette exception n'a pas été adoptée en Finlande, en Hongrie, en Lituanie, au Luxembourg ni au Portugal. Dans plusieurs États, les exceptions semblent plus larges que celle prévue à l'article 3, paragraphe 4. Par exemple, les législations grecque et irlandaise prévoient des dérogations sur la base de l'âge en ce qui concerne la police, les services pénitentiaires ou les services de secours ⁽⁶³⁾.

D. La discrimination fondée sur la nationalité

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

E. Les allocations familiales

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

Il est nécessaire de distinguer un certain nombre de situations différentes qui peuvent se présenter ici. Tout d'abord, il y a les situations où les avantages liés à l'emploi se limitent aux couples mariés. En Belgique, en Espagne et aux Pays-Bas, les couples de même sexe peuvent se marier, de sorte que la restriction aux couples mariés n'engendre pas ici de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Dans d'autres États, par exemple au Royaume-Uni, la législation nationale en matière de reconnaissance

⁽⁶³⁾ Article 37 de la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2004.

des partenariats entre personnes de même sexe a eu pour effet d'exiger l'extension des avantages matrimoniaux aux partenaires officialisés. Il ne s'agit pourtant pas d'une conséquence automatique de la législation sur les partenariats entre personnes de même sexe. En 2006, la Cour constitutionnelle allemande a estimé qu'il était légal de restreindre les compléments de traitement aux fonctionnaires mariés et d'exclure les personnes (de même sexe) qui vivaient officiellement en couple ⁽⁶⁴⁾. La compatibilité de ces pratiques avec la directive a été examinée dans le cadre d'une question préjudicielle décidée par la Cour de justice le 1^{er} avril 2008 dans l'affaire C-267/06, *Maruko*.

En Bulgarie, la loi sur la protection contre les discriminations, qui condamne toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, y compris par association, interdit implicitement la discrimination basée sur l'état civil et interdit aux employeurs d'exclure les partenaires de même sexe parmi leurs employés d'accéder aux avantages relatifs au travail. En Roumanie, il n'y a pas de disposition portant sur le droit des employeurs à octroyer des avantages aux seuls employés ayant des partenaires de même sexe, et les alliances de même sexe ne sont pas reconnues dans le cadre de la législation roumaine. De plus, la législation roumaine ne fait nullement mention d'une disposition portant sur le droit des employeurs à n'octroyer des avantages qu'à une certaine catégorie d'employés.

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

F. La santé et la sécurité

En ce qui concerne les personnes handicapées, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2000/78/CE autorise les États membres à maintenir ou à adopter des dispositions sur la protection de la santé et de la sécurité au travail. Certains législateurs nationaux ont interprété cette disposition comme une autorisation d'exception au principe de non-discrimination fondée sur le handicap, en ce qui concerne la santé et la sécurité. On retrouve ces exceptions dans des États tels que Chypre, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal. Ainsi, en Irlande, lorsqu'une personne présente un handicap qui, dans des circonstances particulières, pourrait nuire à cette même personne ou à d'autres, l'octroi d'un traitement différent dans une mesure raisonnablement nécessaire afin d'empêcher un tel préjudice ne constitue pas une discrimination ⁽⁶⁵⁾. En Bulgarie, il n'y a aucune exception pour la santé et la sécurité relatives aux motifs protégés, y compris le handicap, dans le cadre de la loi sur la protection contre les discriminations. Cependant, dans le cadre de la loi sur les conditions de travail sain et sûr, les employeurs ont l'obligation de ne confier à leurs

⁽⁶⁴⁾ BVerwG, 2 C 43.04, 26 janvier 2006.

⁽⁶⁵⁾ Article 4(4) de la loi sur l'égalité de statut de 2000-2004.

employés que des tâches compatibles avec leurs capacités ⁽⁶⁶⁾, prenant en compte les dangers spécifiques pour les employés ayant des capacités de travail réduites ⁽⁶⁷⁾, et un certain nombre d'autres lois et de législation secondaires gouvernant des domaines précis, tels que les transports, y compris l'aviation, et d'autres professions à hauts risques, incluent des exigences sanitaires pour l'accès à l'emploi dans ces domaines. De la même manière, la loi roumaine antidiscrimination ne prévoit pas d'exception particulière relative au handicap dans le contexte de la réglementation sur la santé et la sécurité de la directive. L'exception générale de la restriction objective et justifiée, permise par l'article 9 de la loi antidiscrimination, serait néanmoins applicable.

G. Les exceptions liées à la discrimination fondée sur l'âge ⁽⁶⁸⁾

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

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

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

⁽⁶⁶⁾ Article 16 (1.2a).

⁽⁶⁷⁾ Article 16 (1.3).

⁽⁶⁸⁾ Voir en outre: C. O'Cinneide, *La discrimination fondée sur l'âge et le droit européen*, disponible à l'adresse suivante: http://www.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=166. Certaines des conclusions de cette étude sont reproduites dans la présente section.

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

D'emblée, il importe de distinguer l'âge auquel une personne est habilitée à recevoir une pension (âge de la pension) et l'âge auquel elle est tenue de cesser de travailler (âge de la retraite). Parfois, ces âges sont liés dans la législation nationale. À Malte, la protection contre le licenciement abusif disparaît à l'âge de la pension, et, en Hongrie, cette protection est réduite une fois cet âge atteint. En Lettonie, la Cour constitutionnelle a établi qu'il n'était pas disproportionné d'exiger que les fonctionnaires publics partent à la retraite à l'âge de la pension ⁽⁶⁹⁾.

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

Dans un deuxième groupe d'États, l'âge de la retraite est spécifié pour les travailleurs du secteur public. L'âge précis varie selon le pays: il est de 65 ans en Belgique, en Espagne et en Estonie, de 63 ans à Chypre (en introduction progressive) et de 70 ans en Hongrie et au Portugal. En Bulgarie, dans certains secteurs, tels que l'armée de métier ⁽⁷⁰⁾ et la police ⁽⁷¹⁾, la loi impose une limite d'âge après laquelle les personnes, femmes et hommes, ne peuvent plus demeurer en service. Il n'y a cependant aucune interdiction à ce qu'ils trouvent un emploi dans un autre secteur, tout en percevant leur pension.

Enfin, certains États autorisent le départ à la retraite obligatoire des travailleurs du secteur public ou privé, une fois atteint un certain âge: 65 ans pour l'Italie, la Roumanie et le Royaume-Uni, 67 ans pour la Suède et 68 ans pour la Finlande et le Luxembourg. En Irlande, un travailleur peut être licencié après avoir atteint «l'âge normal de la retraite» pour le poste qu'il occupe. Selon la règle législative générale en Bulgarie, les travailleurs ne peuvent être licenciés sur motif de l'âge qu'une fois atteint l'âge de la retraite, qui varie en fonction du nombre d'années de service. Cependant, cela n'affecte nullement les autres droits à la protection du travail, y compris la protection contre le licenciement abusif, que le travailleur conserve tant qu'il est employé. En Roumanie, l'âge de la retraite imposé par l'État n'est pas obligatoire, car les personnes qui l'ont atteint peuvent conserver leur emploi si leurs employeurs sont d'accord.

⁽⁶⁹⁾ Affaire 2003-12-01, décision du 18 décembre 2003.

⁽⁷⁰⁾ Loi sur la défense et les forces armées de la République bulgare, article 127(1). Pour les soldats, l'âge limite est fixé à 49 ans. Cette limite augmente à chaque grade supérieur, 60 ans étant celle pour les officiers de plus haut rang (idem).

⁽⁷¹⁾ Loi sur le ministère de l'intérieur, article 245(1). La limite d'âge est fixée à 60 ans.

Il semble que la transposition des directives ait donné lieu à peu de discussions au sein de certains États membres quant au caractère légal de certaines dispositions et pratiques existantes. Une exception à cette situation nous est fournie par les Pays-Bas, où l'on a fait l'inventaire de toutes les législations relatives au critère de l'âge dans le but d'examiner la légitimité de telles distinctions. La compatibilité des âges de la retraite avec la directive 2000/78/CE a été partiellement clarifiée par la Cour de justice, notamment par ses décisions dans les affaires C-87/06, *Pascual García* (Recueil 2006, JO C 121, p. 2), et C-411/05, *Palacios de la Villa* (Recueil 2006, JO C 36, p. 20).

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

L'article 2, paragraphe 5, de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi stipule que «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, paragraphe 5, est repris dans les législations de Chypre, de la Grèce, de Malte et de la Slovaquie et largement intégré à celle de l'Italie.

La législation antidiscrimination du Royaume-Uni prévoit spécifiquement une exception pour les actes exécutés en vue de sauvegarder la sécurité nationale ou de protéger la sûreté publique ou l'ordre public. Au Portugal, comme ailleurs, même si les lois mettant en œuvre les directives ne comprennent pas d'exceptions spécifiques concernant la sûreté publique, ces exceptions peuvent être considérées comme implicites. En Roumanie, les institutions de défense nationale et les institutions publiques responsables de l'ordre public et de la sécurité nationale sont exemptées de l'obligation imposée à toutes les autorités et aux institutions publiques ainsi qu'aux personnes juridiques publiques ou privées ayant au moins 50 employés d'embaucher des personnes déficientes au prorata d'au moins 4 % du nombre total de leurs employés, conformément à l'article 78(4) de la loi 488/2006.

I. Autres exceptions

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

J. L'action positive

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

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

Un certain nombre d'États ont introduit des obligations légales de promotion de l'égalité. Certaines Constitutions nationales contiennent de nombreuses obligations visant à faire progresser l'égalité (Grèce, article 116.2; Espagne, article 14). D'autres États ont inclus des obligations plus circonstanciées dans leur législation nationale. En Bulgarie, la loi sur la protection contre les discriminations impose à toutes les autorités de prendre les mesures nécessaires pour accorder l'égalité des chances aux groupes désavantagés et pour garantir l'inclusion des minorités ethniques dans l'éducation, dès que cela est nécessaire pour atteindre les objectifs de la loi ⁽⁷²⁾. La loi exige des autorités qu'elles prennent de telles mesures et en fassent une priorité, pour le bénéfice des victimes de discriminations multiples ⁽⁷³⁾.

En Finlande, la loi antidiscrimination oblige tous les pouvoirs publics à favoriser l'égalité, notamment en élaborant des programmes en faveur de l'égalité ethnique. Au Royaume-Uni, la législation nationale comprend l'imposition aux pouvoirs publics d'obligations détaillées de promouvoir l'égalité fondée sur la race, le handicap et le genre. La loi suédoise oblige les employeurs à prendre des mesures destinées à garantir une pleine égalité à l'égard de l'origine ethnique.

Le handicap est le motif pour lequel il existe probablement le plus de mesures d'action positive déjà en place. On retrouve ces mesures dans la grande majorité des États membres. Il existe un système de quotas pour l'emploi des personnes handicapées

⁽⁷²⁾ Article 11(1).

⁽⁷³⁾ Article 11(2).

en Allemagne, en Autriche, en Belgique (surtout dans le secteur public), en Bulgarie, à Chypre, en Espagne, en France, en Grèce, en Italie, en Lituanie, au Luxembourg, à Malte, en Pologne, au Portugal, en République tchèque, en Roumanie et en Slovénie. Toutefois, des alternatives sont presque toujours offertes à l'emploi de personnes handicapées, notamment le versement d'une redevance ou d'une taxe.

On trouve également un grand nombre d'exemples d'action positive en faveur des minorités ethniques, en particulier les Roms. La Bulgarie, la Hongrie, la République tchèque, la Roumanie et la Slovaquie font partie d'un groupe de neuf États participant au programme «Décennie pour l'intégration sociale des Roms», qui exige de leur gouvernement la création et la mise en œuvre de plusieurs plans d'action sur une période de dix ans ⁽⁷⁴⁾.

⁽⁷⁴⁾ <http://www.romadecade.org>



Chapitre 7

Voies de recours et application du droit

A. Les procédures judiciaires et administratives

L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2000/43/CE et l'article 9, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE 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 combinent procédures judiciaires — selon le type de droit: civil, pénal, du travail et/ou administratif — et extrajudiciaires. Les médiations ou les conciliations constituent parfois une étape obligatoire de la procédure judiciaire, comme c'est le cas en Espagne, en France et au Portugal. Elles peuvent également former une alternative aux actions en justice, comme c'est le cas en Hongrie et en Slovaquie. Certaines procédures ne concernent que les plaintes émanant du secteur privé ou du secteur public, alors que d'autres portent sur les deux types de plaintes.

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

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 Espagne, en Finlande, en France, en Grèce, en Hongrie, en Lettonie, en Lituanie, en Pologne et au Portugal. De plus, en Lituanie, les commissions de règlement des conflits du travail, telles que réglementées par la législation du travail, constituent les premiers organes obligatoires chargés de résoudre les conflits du travail. C'est à l'employeur qu'il incombe de créer une commission de règlement des conflits du travail au sein d'une entreprise, d'une agence ou d'une organisation. Ces commissions comptent un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. La Commission sur les litiges relatifs à l'emploi peut accorder une compensation à une personne dans un cas de discrimination qui est généralement interdit par le code du travail. 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 ⁽⁷⁵⁾ 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. En Bulgarie, la Commission de protection contre la discrimination peut faire un chef de jugement d'une discrimination et ordonner une action préventive ou corrective. Elle peut également imposer des sanctions financières, mais ne peut indemniser une victime.

⁽⁷⁵⁾ Cet organisme, au terme de sa réorganisation en cours, revêtira la forme d'un bureau du Médiateur doté de compétences plus étendues.

Cette procédure est applicable universellement aux secteurs privé et public. À Chypre, le Commissaire à l'administration (Médiateur) peut émettre des décisions exécutoires et imposer de petites amendes en cas de non-respect de ces décisions. Toutefois, dans la pratique, ces décisions consistent en recommandations qui, quoique non exécutoires, tendent à être respectées, du moins par les personnes. En Espagne, les victimes d'actes discriminatoires commis par l'administration publique peuvent s'adresser au Médiateur général (tant au niveau national qu'au niveau régional).

En Estonie, le Chancelier de la justice organise une procédure de conciliation impartiale à la demande de la victime. En cas de discrimination par des personnes physiques ou juridiques dans le domaine privé, la décision du Chancelier des affaires juridiques est légalement exécutoire, alors que le Chancelier des affaires juridiques (en cas de discrimination par des institutions publiques) et le Commissaire pour l'égalité des sexes et l'égalité de traitement (domaines public et privé) sont habilités à mener des procédures de conciliation dont les débouchés ne sont pas juridiquement contraignants.

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

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

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

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

des dispositions de l'ordonnance de 2007 sur l'égalité de traitement des personnes, le domaine d'intervention de la nouvelle Commission nationale pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes a été étendu et comprend désormais la promotion de l'égalité de traitement, sans égard à l'origine raciale ou ethnique dans le cadre de la signification des dispositions de l'ordonnance, dont les fonctions continuent à être exercées avec l'aide de la Commission nationale pour la promotion de l'égalité.

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

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

En Irlande, un Tribunal spécial pour l'égalité 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 la charge de quiconque. Les audiences se déroulent à huis clos. En 2004, la juridiction pour les affaires de licenciement a été transférée au Tribunal pour l'égalité, qui détient désormais les pouvoirs d'accorder des voies de recours, dont l'autorité spécifique d'ordonner une réintégration. L'option de la médiation est prévue à l'article 78 de la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007. Un accord intervenu entre les parties à l'issue d'une médiation est contraignant, et ses modalités peuvent être entérinées par le tribunal itinérant ⁽⁷⁶⁾. L'Autorité pour l'égalité peut offrir une assistance dans les procédures d'exécution [article 67(1)(b)(iii) de la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007]. En Pologne, l'article 183d du code du travail permet, depuis le 1^{er} janvier 2004, d'introduire une «plainte en dommages et intérêts»: la victime d'un acte discriminatoire peut engager une procédure judiciaire et réclamer des dommages et intérêts. Le tribunal du travail fixe le montant de ceux-ci en fonction de la nature et de la gravité de l'acte discriminatoire. Cette procédure

⁽⁷⁶⁾ Article 91(2) de la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007.

spécifique a été mise en place pour éviter l'utilisation des voies de recours plus générales, comme celles basées sur l'article 415 du code civil (disposition générale relative aux dommages et intérêts), dont l'application n'est toutefois pas totalement exclue.

En Roumanie, la victime de discrimination, ou toute personne concernée, peut choisir de déposer une plainte auprès de l'organisme national pour l'égalité et/ou une plainte civile pour dommages et intérêts civils auprès du tribunal, à moins qu'il ne s'agisse d'un délit, auquel cas les dispositions du code pénal s'appliquent. Les deux autorités (organisme national pour l'égalité et tribunaux civils) ne s'excluent pas mutuellement, et le demandeur peut choisir d'y avoir recours simultanément, ce qui, dans la pratique, crée des problèmes pour ces deux parties. De plus, l'action devant l'organisme pour l'égalité n'a pas de valeur suspensive sur la prescription de l'action civile.

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

Bien que le nombre de plaintes portées devant les tribunaux ou les organismes pour l'égalité soit en augmentation constante, 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. La transposition des directives contribuera à améliorer cette situation, car les dispositions relatives aux sanctions (voir ci-après) permettent d'ouvrir davantage de procédures civiles en lieu et place des procédures pénales auxquelles les victimes ont le plus souvent recours; cela pose néanmoins des problèmes au niveau de la charge de la preuve et des compétences du ministère public. En dépit des mesures de transposition, une série d'éléments dissuasifs et d'obstacles potentiels à la justice peuvent toutefois être identifiés dans les États membres. Tout d'abord, certains craignent que la complexité de la législation antidiscrimination ait un effet dissuasif sur les victimes en Autriche et au Royaume-Uni. La mise en place de services compétents et expérimentés d'aide aux victimes pourrait contribuer à résoudre ce problème, mais ce type d'infrastructure n'est guère répandu (contrairement aux services de conseil et de représentation par des professionnels dont bénéficient généralement les parties défenderesses). Parallèlement à la question de l'aide judiciaire, l'insuffisance des moyens financiers dont disposent les victimes pour introduire une action en justice constitue un deuxième obstacle cité par plusieurs États

membres. En Lituanie et en République tchèque, par exemple, l'aide judiciaire n'est assurée que dans un nombre très limité de cas, ce qui ne contribue guère à faciliter l'accès aux tribunaux. En Slovaquie, les critères d'éligibilité à l'aide judiciaire étant restrictifs, un nombre relativement important de personnes ne peut bénéficier de ce service.

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 et article 9, paragraphe 3, de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi). Dans tous les pays, les personnes peuvent tenter un procès après la cessation de leur relation professionnelle pour autant que les dates limites fixées en vue d'engager une action soient respectées. Aux Pays-Bas, un requérant qui souhaite contester la légitimité de la résiliation d'un contrat de travail (licenciement discriminatoire, licenciement de rétorsion) en vertu du droit civil doit le faire dans les deux mois qui suivent cette résiliation. En Allemagne, la nouvelle loi générale sur l'égalité de traitement fixe pour l'introduction des plaintes un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la candidature par l'employeur ou du moment où le comportement donnant lieu à un préjudice a été connu. En Irlande, la loi sur l'égalité de statut de 2000-2004 exige que le plaignant porte plainte en notifiant sous forme écrite à la partie défenderesse, dans les deux mois qui suivent la date de l'incident (ou la date du dernier incident), la nature de la plainte et l'intention de porter l'affaire devant le Tribunal pour l'égalité si la réponse n'est pas satisfaisante. Même si ce délai peut être prolongé pour des motifs raisonnables, il y a tout lieu de craindre que sa brièveté représente une difficulté aux victimes, surtout s'il s'agit de personnes souffrant de problèmes d'illettrisme ou d'une maîtrise insuffisante de la langue officielle du pays, ou s'il s'agit de personnes handicapées. En Hongrie, pour certains types de contentieux juridiques (tels que des différends concernant la cessation d'une relation de travail en vertu de l'article 202 de la législation du travail), les actions doivent être engagées 30 jours après la mesure préjudiciable. En Suède, si la revendication porte sur l'annulation d'un licenciement, la durée limite se compte en semaines à partir de l'acte de licenciement ou, dans certains cas, un mois après l'expiration du contrat de travail. En outre, la longueur et la complexité des procédures peuvent avoir un effet dissuasif sur les personnes qui souhaitent obtenir la réparation d'un préjudice, comme c'est le cas, semble-t-il, au Portugal. À cet égard, il est préoccupant de voir qu'en Slovénie certains procès prennent plus de trois ans.

Les simples aménagements relatifs aux procédures judiciaires et à l'accès aux bâtiments qui permettraient de répondre aux besoins des personnes handicapées font souvent défaut, ce qui pourrait exercer un effet dissuasif. Aux Pays-Bas, aucune règle spécifique n'impose l'accessibilité aux instances judiciaires et à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement. L'accès physique aux tribunaux et à d'autres bâtiments publics n'est pas garanti en Slovaquie ni en Slovénie. Bien que des exigences juridiques l'imposent en Hongrie et au Portugal, l'accès aux bâtiments publics n'est pas toujours garanti dans la pratique. La communication d'informations en braille ou en langue des signes est obligatoire en Lituanie et au Portugal, mais pas à Malte, en République tchèque, en Slovaquie ni en Slovénie. En Irlande, l'interprétation en langue des signes est obligatoire devant les juridictions pénales, mais pas devant les tribunaux civils. En Estonie et en Hongrie, la langue des signes est utilisée au tribunal, mais le braille demeure rare. Il convient de signaler un obstacle supplémentaire en Estonie, où les tribunaux rejettent généralement les

plaintes formulées en langue russe, alors que les plaignants ont droit à l'assistance d'un(e) interprète à l'audience ⁽⁷⁷⁾. À Chypre, les documents juridiques ne sont pas disponibles en braille à l'audience. Aucun pays ne mentionne l'existence de règles de procédure spécialement destinées aux personnes éprouvant des difficultés d'apprentissage. La législation française sur le handicap a créé une structure qui centralise toutes les procédures administratives destinées à faire appliquer les droits des personnes handicapées (une action en référé, par exemple) et transmet les plaintes à l'autorité ou à la juridiction compétente.

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

B. L'autorité juridique et les associations

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

Au Danemark, en Finlande, au Royaume-Uni et en Suède, 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. Au Royaume-Uni, les associations qui présentent un intérêt suffisant dans une affaire (qui ont qualité d'agir en justice) peuvent porter des demandes de révisions judiciaires devant la législation administrative contre des autorités publiques, même si elles n'ont pas elles-mêmes été victimes d'un acte préjudiciable. Cette exigence d'intérêt suffisant a été largement interprétée au cours des dernières années par les tribunaux et les syndicats britanniques, les ONG et les commissions pour l'égalité et a permis de traiter d'importantes affaires contre des autorités publiques par des procédures de révision juridique. De plus, les juridictions et les tribunaux peuvent, à leur discrétion, autoriser les associations ayant suffisamment d'expertise à «intervenir en tant que tierce partie» dans toute affaire. Ces associations peuvent ainsi présenter des arguments juridiques sur une question de droit débattue dans les procédures. Ces interventions sont souvent autorisées dans les affaires de discrimination complexe. En pratique, les règles de procédure civile permettent aux plaignants de bénéficier du soutien des

⁽⁷⁷⁾ En Estonie, depuis le 1^{er} janvier 2009, le Tribunal administratif peut fournir une traduction des plaintes et d'autres documents aux personnes privées de leur liberté (article 10, paragraphe 9, du code de procédure des tribunaux administratifs).

organismes chargés des questions d'égalité, des syndicats, des conseils pour l'égalité raciale, d'autres organismes bénévoles de conseil et d'organisations d'aide aux plaignants. Les règles de procédure devant les conseils de prud'hommes (tribunaux du travail) et les instances d'appel pour les affaires liées aux conflits du travail permettent aux plaignants de se représenter eux-mêmes ou de se faire représenter par un tiers. En Suède, le code de procédure autorise toute personne à engager une procédure ou à intervenir à l'appui d'une plainte. En Bulgarie, les ONG d'intérêt public et les syndicats peuvent unir les procédures engagées par une victime pour la soutenir, sans avoir besoin d'obtenir formellement le consentement du plaignant, ou peuvent représenter des plaignants, auquel cas ils doivent obtenir leur consentement ⁽⁷⁸⁾. Ils peuvent, de plus, lancer des procédures sans plaignant lorsque les droits de plusieurs parties sont concernés ⁽⁷⁹⁾. Les syndicats et les ONG d'intérêt public peuvent également s'unir dans de telles procédures d'actio popularis entamées par d'autres associations en leur capacité d'amicus curiae.

En vertu de la loi 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 n° 3304/2005). Elles doivent agir en justice par l'intermédiaire de juristes agréés. En Irlande, un plaignant peut autoriser une personne physique ou morale à le représenter devant le Tribunal pour l'égalité ou devant le Tribunal du travail [article 77(11) de la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007]. En Estonie, dans le cadre des procédures de conciliation menées au bureau du Chancelier des affaires juridiques, toute association ou autre entité ayant un intérêt légitime peut s'impliquer dans des litiges portant sur la discrimination dans le secteur de l'emploi privé et dans le cadre d'une procédure de conciliation auprès du Chancelier des affaires juridiques. De plus, toute personne ayant un intérêt légitime à faire respecter le principe de l'égalité de traitement [article 23(2) de la loi sur le Chancelier des affaires juridiques]. La loi antidiscrimination slovaque permet également aux victimes de se faire représenter par des personnes morales, telles que des ONG. Cette personne morale doit être investie de l'autorité requise en vertu d'une loi spécifique (comme c'est le cas du Centre national des droits de l'homme) ou doit être spécialisée dans les questions de discrimination. De plus, un amendement du code de procédure civile du 15 octobre 2008 permet à une «entité juridique dont l'activité principale est la protection des droits dans le cadre d'une loi spéciale» de participer à une procédure judiciaire en instance. La «loi spéciale» fait, entre autres, référence à la loi antidiscrimination. Cela signifie que l'organisme national pour l'égalité — le Centre national des droits de l'homme en Slovaquie — ainsi qu'une ONG, dont l'objet est la protection des victimes de discrimination, peuvent intervenir en tant que «tierce partie» dans une procédure judiciaire.

En Allemagne, la loi générale sur l'égalité de traitement habilite les associations antidiscrimination répondant à certains critères (notamment compter au moins 75 membres et avoir un fonctionnement permanent et pas seulement ponctuel pour le soutien d'une affaire) à soutenir les plaignants dans les procédures judiciaires en cas d'absence de représentation obligatoire par un avocat. Au Luxembourg, aux termes de la loi générale antidiscrimination du 28 novembre 2006, pour qu'une association puisse assister

⁽⁷⁸⁾ Idem. Dans la pratique, cependant, si le plaignant et l'ONG ne sont pas coordonnés, il semble difficile pour l'ONG d'être au courant de l'affaire et de s'y porter partie prenante.

⁽⁷⁹⁾ Article 72(3).

une victime de discrimination devant un tribunal, elle doit être reconnue par le ministère de la justice comme étant représentative au niveau national dans le domaine de la lutte contre les discriminations et justifier d'une existence juridique d'au moins cinq ans.

Rares sont les États qui autorisent des associations à engager des procédures judiciaires «pour le compte» des victimes d'actes discriminatoires. En Espagne, la loi 62/2003, qui assure la transposition des directives, prévoit, dans son article 31, que, lorsque la discrimination ne concerne pas l'emploi, «les personnes morales légalement habilitées à défendre des droits et intérêts collectifs légitimes peuvent engager, au nom du plaignant et avec son approbation, toute procédure judiciaire visant à assurer le respect du principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique». Il n'existe pas de disposition correspondante en matière d'emploi, où seuls les syndicats et les organisations d'employeurs sont habilités à 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 des droits fondamentaux. Elle autorise également les personnes morales ayant un intérêt légitime à engager des procédures administratives. En Lettonie, les amendements apportés en 2006 à la loi sur les organisations et fondations ont étendu le pouvoir d'intenter une action au nom d'une victime (et avec son consentement) devant les institutions et les tribunaux de l'État aux organisations et fondations ayant pour but de protéger les droits de l'homme et les droits individuels. Auparavant, seuls le Bureau national des droits de l'homme (le prédécesseur du Médiateur), les syndicats (au nom de leurs membres) et les organisations bénévoles, agissant dans le cadre des objectifs et des tâches de cette organisation, possédaient ce droit. En Lituanie, conformément aux derniers amendements de la loi sur l'égalité de traitement de juin 2008, les associations dont le domaine d'activité inclut la représentation devant les tribunaux de victimes de discrimination sur un motif donné ont le droit d'intenter une action au nom ou en soutien du plaignant, avec son accord, lors de procédures judiciaires ou administratives.

En Roumanie, les ONG ayant un intérêt légitime à combattre la discrimination peuvent comparaître au tribunal en tant que partie prenante et peuvent lancer, soit au nom de la victime soit en soutien du plaignant, toute procédure administrative et/ou judiciaire de discrimination sur la base de la demande ou de la délégation de la victime. En Pologne, les dispositions générales du code de procédure civile autorisent les organisations sociales bénévoles à déposer plainte au nom des particuliers ou à se joindre à des procédures devant les tribunaux du travail et les tribunaux administratifs. Ces organisations peuvent aussi intervenir en qualité d'*amicus curiae* et soumettre leur avis au tribunal ⁽⁸⁰⁾. L'Autorité irlandaise pour l'égalité a obtenu le droit d'intervenir en qualité d'*ami de la Cour* («*amicus curiae*») dans une affaire portée devant la Haute Cour afin de témoigner par rapport à la directive relative à l'égalité raciale. À la suite d'une contestation judiciaire, ce droit a été récemment confirmé par la Cour suprême irlandaise ⁽⁸¹⁾. La loi hongroise relative à l'égalité de traitement autorise «les organisations sociales et les organisations représentatives d'intérêts» ainsi que l'Autorité pour l'égalité de traitement à intenter, au nom des victimes, des actions en justice pour cause de violation du principe de l'égalité de traitement et à engager des procédures administratives. Les organisations sociales et les organisations

⁽⁸⁰⁾ Article 63 du code de procédure civile.

⁽⁸¹⁾ Cour suprême [2006] IESC 57.

représentatives d'intérêts, l'Autorité pour l'égalité de traitement et le ministère public peuvent également introduire des plaintes en *actio popularis*, pour autant que la violation du principe de l'égalité de traitement soit fondée sur une caractéristique essentielle de la personne et qu'elle affecte une vaste catégorie de personnes ne pouvant être identifiée avec précision. Outre cette possibilité, les actions collectives au nom de groupes de personnes ne sont pas autorisées dans la plupart des États membres, à l'exception de la Slovaquie où, conformément à un amendement du 15 octobre 2008 du code de procédure civile, l'organisme national pour l'égalité ainsi que les ONG qui interviennent au niveau des discriminations peuvent lancer des actions collectives. De même en Autriche, le Conseil national des personnes handicapées (une ONG) dispose d'une capacité limitée à engager une action collective au nom d'un groupe non identifiable de personnes concernées.

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 ONG, qui comptent une existence juridique d'au moins cinq ans et dont les statuts comprennent la lutte contre la discrimination ou l'esclavage, à exercer en justice une action en faveur d'un salarié ou d'un candidat à une période de formation en entreprise, à un stage ou à un recrutement, qui affirme avoir été victime d'un acte discriminatoire. Toute personne ayant un intérêt légitime à ce qu'une action civile soit rejetée ou accueillie a le droit d'engager une procédure devant les tribunaux civils; en outre, les ONG qui luttent contre la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la race ou la religion peuvent se constituer partie civile dans certaines procédures pénales.

En Hongrie, «les organisations sociales et les organisations représentatives d'intérêts» mentionnées plus haut comprennent toutes les organisations sociales et toutes les fondations dont l'objet, défini dans les statuts, consiste à promouvoir l'égalité des chances en matière sociale des groupes défavorisés ou à lutter pour la protection des droits de l'homme. Sont également visés les gouvernements autonomes des minorités nationales et ethniques, de même que les syndicats pour ce qui est de la situation matérielle, sociale et culturelle des travailleurs, ainsi que de leurs conditions de vie et de travail [article 3(f) de la loi relative à l'égalité de traitement]. En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, les établissements d'intérêt public, les associations qui jouissent de la personnalité juridique depuis au moins trois 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 (physique ou morale), le consentement de celle-ci est requis pour que leur action soit admise.

En Italie, lorsque la discrimination est fondée sur la race ou l'origine ethnique, les associations et les 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⁽⁸²⁾. Les organismes sont inscrits dans cette liste en fonction des critères fixés dans le décret conjoint, qui comprennent notamment la nécessité pour ces organismes

⁽⁸²⁾ Décret conjoint des ministères du travail, des affaires sociales et de l'égalité des chances du 16 décembre 2005 (n° 215) (institution de la liste des associations ayant la capacité juridique d'ester en justice en soutien ou au nom des victimes de discrimination fondée sur les motifs de la race ou de l'origine ethnique). Publié dans la *Gazzetta Ufficiale* serie generale n° 9 du 12 janvier 2006.

d'être établis depuis un an au moins et d'avoir pour premier et unique objet de promouvoir l'égalité de traitement et de lutter contre la discrimination. Le droit de lancer une action, précédemment limité aux syndicats par le décret n° 216, pour tous les motifs de discrimination mentionnés dans la directive 2000/78/CE est désormais étendu aux autres organisations et associations représentant les droits ou les intérêts concernés. Au Portugal, les associations ont le droit d'intervenir pour soutenir des plaignants dans des procédures judiciaires ou autres relatives à des discriminations raciales dans des procédures civiles et pénales et dans certaines procédures administratives. En particulier, la loi 18/2004 prévoit que «les associations dont l'objet consiste à défendre le principe d'égalité sans distinction de race ou d'origine ethnique ont le droit d'engager des procédures judiciaires pour le compte ou à l'appui des intéressés, avec leur approbation» (article 5).

La situation est différente en Autriche, où toute personne peut représenter une victime d'actes discriminatoires dans le cadre de la procédure informelle devant la Commission pour l'égalité de traitement, mais où une seule et unique organisation officielle — l'Association pour le contentieux des organisations non gouvernementales luttant contre la discrimination — est habilitée à engager une procédure judiciaire au nom de plaignants ayant donné leur consentement (paragraphe 62 de la loi sur 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. Elles doivent donc être capables de prouver leur intérêt juridique dans l'affaire si elles veulent intervenir. Les droits sont relativement limités dans la mesure où l'association ne peut supporter les coûts et les risques de la procédure, lesquels restent donc à la charge des plaignants. Concernant le handicap, le Conseil national autrichien des personnes handicapées (qui est une ONG) a reçu un droit d'intervention similaire devant les tribunaux et une capacité limitée à engager des actions collectives au nom de groupes anonymes de personnes affectées.

C. La charge de la preuve

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

Plusieurs États membres n'ont pas transposé correctement les dispositions des directives relatives à la charge de la preuve. En Autriche, la législation fédérale qui allège ce fardeau n'est toutefois pas considérée comme suffisamment conforme aux directives. En Pologne, le renversement de la charge de la preuve n'est applicable que dans les procédures pour discrimination en matière d'emploi. En Lettonie, le renversement de la charge de la preuve est applicable dans les procédures relatives à l'emploi et est prévu par la loi sur la protection des consommateurs (article 3.1, paragraphe 5), l'incluant ainsi dans la sphère de l'accès aux biens et services.

En Lituanie, le renversement de la charge de la preuve dans le cadre des motifs couverts par la directive sur l'égalité raciale n'a été officiellement introduit dans la loi sur l'égalité de traitement qu'en juin 2008. Cependant, malgré les lacunes d'application de la loi, le Médiateur en matière d'égalité des chances, qui n'est pas soumis au code de procédure civile, appliquait le renversement de la charge de la preuve dans ses procédures depuis 2005. En Roumanie, les dispositions relatives à la charge de la preuve ne respectent pas totalement les directives, car les amendements de 2006 à la loi de 2000 ont introduit le concept de «partage de la charge de la preuve», signifiant que «la personne intéressée a l'obligation de prouver l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, et que la personne contre qui une plainte a été déposée a le devoir de prouver que les faits ne constituent pas une discrimination»⁽⁸³⁾. Alors que l'interprétation de cette disposition par l'organisme national pour l'égalité tend à être conforme aux directives, l'interprétation judiciaire a varié et certains tribunaux l'ont interprétée en plaçant une charge irraisonnable sur la victime, soit en contradiction avec le sens donné par les dispositions des directives sur la charge de la preuve.

La jurisprudence nationale commence à révéler diverses approches de ce que l'on peut considérer comme «des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte». Le sens à donner à cette expression figure parmi d'autres questions relatives à la charge de la preuve traitées par la Cour de justice dans son affaire *C-54/07, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme/NV Firma Feryn*, jugée par le tribunal le 1^{er} juillet 2008.

D. Les mesures de rétorsion

Les États membres doivent veiller à protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement (article 9 de la directive sur l'égalité raciale et article 11 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi). Nous pouvons relever, dans les États membres, deux éléments couramment contraires à ce principe: tout d'abord, la protection mise en place dans un certain nombre d'États (l'Espagne, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, la Pologne et le Portugal) est uniquement prévue dans le domaine de l'emploi, et il n'existe dès lors pas de protection contre les mesures de rétorsion dans les autres domaines visés par les directives relatives à l'égalité raciale. Ensuite, plusieurs États limitent cette protection à la personne ayant introduit une plainte ou une action en justice et négligent de protéger toute autre personne susceptible de subir un traitement défavorable — 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,

⁽⁸³⁾ Article 20(6) de l'ordonnance gouvernementale 137/2000.

et de 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. Au Portugal, la législation ne protège que les «travailleurs» qui ont porté plainte pour discrimination ou ont introduit une action en justice. Il en va de même actuellement en République tchèque. D'après la législation danoise, «la protection s'applique à la personne qui dépose la plainte pour traitement différent la concernant et à la personne qui dépose une plainte de traitement différent au nom d'une autre personne», le lien causal entre la rétorsion et la demande de l'employé de bénéficier d'une égalité de traitement constituant une condition sine qua non. En Italie, une loi récente ⁽⁸⁴⁾ a apporté des amendements aux décrets antidiscrimination, élargissant ainsi la protection contre les mesures de rétorsion à «toute autre personne que le plaignant».

En Belgique, la loi fédérale générale antidiscrimination et la loi fédérale sur l'égalité raciale ont étendu la protection des victimes portant plainte contre les représailles à tout témoin comparaisant dans la procédure. L'article 16 de la loi fédérale générale antidiscrimination prévoit une protection semblable contre les mesures de rétorsion dans les domaines autres que celui de l'emploi. Dans ce contexte aussi, la protection inclut les témoins. En Bulgarie, la protection est accordée contre les rétorsions par présomption et par association. Les actions pour la protection contre la discrimination peuvent inclure notamment de porter des procédures devant l'organisme pour l'égalité ou le Tribunal pour l'égalité (en capacité de victime ou de tierce partie) ou de témoigner lors de procédures. Au Royaume-Uni, il n'est pas nécessaire que l'auteur d'une mesure de rétorsion ait été mis en cause dans la plainte initiale. Par exemple, un employeur refusant d'embaucher une personne qui s'est plainte d'une discrimination ou qui est venue en aide à une victime dans le cadre d'un précédent emploi pourra se voir accusé de rétorsion. Ces dispositions britanniques posent toutefois un problème dans la mesure où la définition qu'elles donnent des mesures de rétorsion oblige le plaignant à démontrer que le traitement qui lui a été accordé était moins favorable que celui réservé à une personne de référence réelle ou hypothétique, ce qui n'est pas prévu par les directives. La jurisprudence a montré à quel point il est difficile de trouver une personne de référence appropriée ⁽⁸⁵⁾. En outre, la protection contre les rétorsions mise en place au Royaume-Uni est exclusivement rétroactive: la loi n'exige pas de prendre les mesures préventives implicitement requises par les directives européennes. En revanche, les mesures de protection instaurées en Slovaquie sont bien de nature proactive: dès que le défenseur du principe de l'égalité de traitement conclut à l'existence d'une discrimination dans le cadre de la procédure dont il est saisi, il ordonne par écrit à la personne ou à l'entité morale ayant commis l'acte discriminatoire de prendre les mesures qui s'imposent en vue de protéger la personne discriminée ou les personnes assistant la victime de discrimination contre toutes les représailles ou les conséquences défavorables en réaction à la plainte. Si l'auteur de l'acte discriminatoire ne se conforme pas à cette injonction, l'inspecteur est tenu d'imposer des mesures appropriées pour protéger la victime contre toute mesure de rétorsion. En Lituanie, la disposition de la loi sur l'égalité de traitement reprend la formulation des directives, stipulant qu'un employeur est obligé de prendre les mesures nécessaires pour garantir que

⁽⁸⁴⁾ Décret législatif n° 59 du 8 avril 2008 — ultérieurement converti en loi ordinaire n° 101 du 6 juin 2008, convertissant, avec modifications, le décret législatif du 8 avril 2008, contenant des dispositions urgentes relatives à la mise en application des obligations de l'UE et à l'exécution de jugements rendus par la Cour de justice des Communautés européennes, publié au Journal officiel n° 132 du 7 juin 2008 (*Legge 6 giugno 2008, n. 101, «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee»*, publiée dans la Gazzetta Ufficiale n. 132 del 7 giugno 2008).

⁽⁸⁵⁾ Voir, par exemple, *Aziz/Trinity Taxis* [1989] QB 463 et *Chief Constable of the West Yorkshire Police/Khan* [2001] IRLR 830.

les employés sont protégés contre le licenciement ou tout autre traitement défavorable qui pourrait survenir à la suite d'une plainte dans le cadre de toute procédure juridique visant à faire appliquer le respect du principe d'égalité de traitement. Avant les derniers amendements de juin 2008, la protection était limitée aux seuls employés qui déposaient directement une plainte pour discrimination. En Roumanie, la protection contre les rétorsions n'est pas limitée au plaignant, mais inclut également les témoins. La loi n'établissant pas ici de distinction, les mesures de rétorsion sont interdites non seulement en ce qui concerne les plaintes déposées auprès de l'organisme national pour l'égalité, mais également en relation à toute autre institution publique ou privée (inspection du travail, bureau de la protection des consommateurs, etc.).

La loi française n° 2008-496 a introduit une protection particulière contre les rétorsions, applicable à l'ensemble des recours civils pour discrimination directe ou indirecte couverts par les directives. Elle prévoit en particulier qu'aucune personne ayant témoigné en bonne foi contre un comportement discriminatoire ou ayant rapporté un tel comportement ne peut recevoir de traitement défavorable et qu'«aucune mesure défavorable ne peut être prise à l'encontre d'une personne parce qu'elle a été victime de discrimination ou du fait de son refus de se soumettre à une discrimination interdite au titre de l'article 2». Cette protection est explicitement étendue aux victimes et aux non-victimes, mais aucune précision n'est donnée quant à la charge de la preuve applicable aux prétentions de mesures de rétorsion.

En Pologne, un récent amendement du code du travail ⁽⁸⁶⁾ a élargi l'interdiction des rétorsions. Le code du travail n'incluait en effet précédemment dans les mesures de rétorsion que le terme mis à un contrat de travail en conséquence de la pratique par un employé de son droit de se défendre contre un traitement inégal. Cette disposition a été amendée et, actuellement, tout autre traitement défavorable et toute conséquence négative sont interdits. Cette protection élargie couvre les plaignants, mais inclut également les employés qui soutiennent, de quelque manière que ce soit, la victime de discrimination.

E. Sanctions et voies de recours ⁽⁸⁷⁾

Le non-respect de la législation 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 «voies de recours effectives, proportionnées et dissuasives» a été développée par la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes dans le domaine de la discrimination fondée sur le sexe.

⁽⁸⁶⁾ Loi du 21 novembre 2008 sur l'amendement de la loi — code du travail [Dz.U. N° 223, poz. 1460, 18 décembre 2008] — en vigueur depuis le 18 janvier 2009.

⁽⁸⁷⁾ Un rapport thématique sur ce sujet rédigé par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination présente une analyse plus détaillée, voir l'étude thématique par Christa Tobler, *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*, http://www.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=164. Certaines des conclusions de cette étude sont reproduites dans la présente section.

Cette jurisprudence s'applique également à la directive relative à l'égalité raciale et à celle relative à l'égalité en matière d'emploi, étant donné qu'elle présente des parallèles avec la législation européenne relative à la discrimination fondée sur le sexe. En tout état de cause, le sens qu'il convient de donner à cette notion dépend des circonstances de chaque espèce. Au Luxembourg, les sanctions pénales prévues actuellement ne couvrent pas la totalité du champ d'application des directives.

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

Dans l'ensemble, aucun système destiné à garantir la bonne application de la loi ne se caractérise par une démarche véritablement globale. Pour l'essentiel, toutes adoptent une approche individuelle et réparatrice, plutôt que préventive. La législation irlandaise prévoit un vaste éventail de voies de recours, y compris des dommages et intérêts, la réintégration dans les fonctions ou l'entreprise, ainsi que des ordonnances enjoignant aux employeurs d'adopter des mesures particulières. Une jurisprudence relative au respect de ces injonctions s'est également développée: élaboration d'une politique d'égalité des chances; révision des 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. En Espagne, des sanctions ont été définies dans le domaine de l'emploi pour tous les motifs (directive 2000/78/CE) et pour le motif du handicap dans tous les domaines (loi 49/2007), mais pas dans les autres domaines couverts par la directive 2000/43/CE pour les motifs d'origine raciale ou ethnique, à l'exception du domaine pénal.

Dans certains États membres, l'organisme spécialisé est habilité à infliger des sanctions après avoir constaté l'existence d'une discrimination. La Commission bulgare de protection contre la discrimination dispose du pouvoir d'imposer des sanctions

financières allant de 125 à 1 250 euros, montants dissuasifs aux yeux de la plupart des personnes ⁽⁸⁸⁾. Ces sanctions sont des amendes administratives et ne sont pas versées à la victime comme compensations; elles sont incluses dans le budget de l'État. Le Commissaire à l'administration chypriote, par exemple, peut infliger des amendes d'un montant limité, y compris lorsque ses recommandations n'ont pas été appliquées dans les délais prévus (sous réserve de recours devant la Cour suprême de Chypre). Il peut également délivrer des injonctions, publiées au Journal officiel, imposant de mettre un terme, dans un délai donné, à la situation ayant entraîné la discrimination. Les rapports du Commissaire peuvent être invoqués dans le cadre d'une action en dommages et intérêts introduite auprès d'un tribunal régional ou d'un tribunal du travail. En Grande-Bretagne, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme ⁽⁸⁹⁾ et la Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord peuvent faire usage de leur pouvoir officiel d'enquête auprès d'entreprises suspectées de commettre des actes discriminatoires. Si elles parviennent à la conclusion que de tels actes prohibés ont effectivement été commis, elles peuvent alors émettre une notification de non-discrimination — au caractère non contraignant — ordonnant à l'entreprise de mettre un terme aux discriminations et de prendre, pour une date convenue, des mesures destinées à prévenir leur réapparition. Elles disposent également du pouvoir de conclure des accords juridiquement contraignants (et de les faire appliquer par voie juridique, le cas échéant) avec d'autres organismes qui visent à éviter des actes discriminatoires et à obtenir une injonction pour éviter qu'une personne ne commette un acte discriminatoire illégal.

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

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

⁽⁸⁸⁾ Article 78-80 de la loi sur la protection contre les discriminations.

⁽⁸⁹⁾ La loi sur l'égalité de 2006 a établi un nouvel organisme pour les égalités et les droits de l'homme en Grande-Bretagne, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (CEDH), qui a été instaurée en octobre 2007. La CEDH a repris les fonctions et s'est octroyé les pouvoirs des trois commissions britanniques pour l'égalité précédentes — la Commission pour l'égalité raciale, la Commission pour les droits des personnes handicapées et la Commission pour l'égalité des chances. Elle jouit de même de nouvelles fonctions relatives à l'orientation sexuelle, à la religion ou aux convictions et à l'âge, ainsi qu'aux droits de l'homme de manière générale.

Le plafonnement des dommages et intérêts semble être prévu par les législations hongroise (douze mois de rémunération moyenne, en plus de la réintégration en cas de licenciement discriminatoire) et irlandaise (dans les cas de licenciement, un plafond de deux années de salaire et 6 348 euros en vertu de la loi sur l'égalité de statut de 2000-2004). Un plafond officieux semble être appliqué en Finlande (15 000 euros). Cette limite peut être dépassée pour des raisons particulières, par exemple: le fait que l'infraction aux lois sur l'égalité de traitement a eu lieu pendant une longue période; l'attitude indifférente de l'intimé relativement aux exigences imposées par la loi; la gravité de l'infraction et le degré d'offense ressenti par le plaignant. Le plafonnement des dommages et intérêts moraux semble prévu par la législation maltaise (465 euros). En Grèce, la loi 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 Roumanie, le montant des amendes varie: lorsque la victime est un particulier, le montant de l'amende varie entre 400 et 4 000 leus (environ 114 à 1 114 euros) et, si les victimes sont un groupe ou une communauté, l'amende peut atteindre 600 à 8 000 leus (de 170 à 2 285 euros).

En Bulgarie, au Danemark, en Espagne, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en République tchèque, en Roumanie, au Royaume-Uni, en Slovaquie et en Slovénie, la législation ne semble pas imposer de limite en matière de dommages et intérêts et de réparation du préjudice moral. En Estonie, à la suite des amendements de décembre 2008 à la loi relative aux contrats d'emploi et à celle sur la fonction publique, il n'y a pas de plafonnement à la compensation versée à la suite du terme illégal mis à un emploi ou à un service dans les cas de terme discriminatoire, tel que prévu dans la loi sur l'égalité de traitement ou la loi sur l'égalité des sexes. La même règle a été répétée à l'article 30(4) de la loi sur la résolution des litiges individuels en matière d'emploi.

En Lettonie, le droit civil ne prévoit pas de montant maximal pour les dommages, mais la loi sur la réparation des dommages causés par les institutions administratives de l'État, récemment promulguée, fixe le montant maximal des dommages et intérêts pour préjudice personnel à 5 000 lats (soit environ 8 000 euros) ou 7 000 lats (environ 10 000 euros) dans les cas de préjudice personnel grave et à 20 000 lats (environ 24 000 euros) si le préjudice a porté atteinte à la vie ou a causé un préjudice grave à la santé d'autrui. Le montant maximal des dommages et intérêts pour préjudice moral est fixé à 3 000 lats (environ 4 800 euros) ou 5 000 lats (environ 8 000 euros) en cas de préjudice moral grave et à 20 000 lats (environ 24 000 euros) si le préjudice a porté atteinte à la vie d'autrui, causé un préjudice grave ou porté atteinte à sa santé. On ne peut déterminer clairement si, dans des affaires de discrimination, les tribunaux accorderaient des dommages et intérêts à la fois pour préjudice personnel et pour préjudice moral. Les définitions du préjudice personnel et du préjudice moral permettent de classer ce type d'affaires dans les deux catégories, et la loi autorise des applications pour plusieurs types de dommages. Enfin, la législation autrichienne plafonne à 500 euros l'indemnité versée en cas de non-recrutement ou de non-promotion, si l'employeur démontre que la victime n'aurait de toute façon pas été recrutée ou promue. Parmi les pays qui appliquent des plafonds, l'Irlande se distingue par le fait que sa législation n'instaure aucune limite comparable pour les dommages et intérêts sanctionnant une discrimination fondée sur le sexe. En Pologne, un niveau d'indemnisation minimal est lié à la rémunération minimale.

Au Royaume-Uni, la compensation moyenne octroyée en 2004, selon l'étude sur l'égalité des chances, a été de 28 889 GBP (34 000 euros) pour les affaires de discrimination fondée sur le handicap, de 13 720 GBP (16 183 euros) pour les affaires de discrimination raciale et de 11 898 GBP (14 030 euros) pour les affaires de discrimination fondée sur le sexe. La compensation moyenne pour ces trois motifs a augmenté de 44 % depuis 2003, et les tendances sont demeurées raisonnablement stables depuis. 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 dans le cadre de la loi sur l'égalité en matière d'emploi. En Irlande, l'octroi moyen a été de 14 431 euros en 2007 dans des affaires jugées au Tribunal pour l'égalité, contre 10 113 euros en 2006. La compensation la plus élevée a été de 125 000 euros. La compensation moyenne dans des affaires d'égalité de statut était de 2 751 euros, une augmentation par rapport à 2006 (1 187 euros). En Suède, les dommages et intérêts accordés pour les violations de la législation antidiscrimination vont de 3 700 à 9 100 euros, selon les circonstances. En Slovaquie, l'indemnisation financière accordée fait apparaître une approche instable et variable de la question. Les tribunaux néerlandais se montrent généralement réticents à l'octroi de dommages et intérêts pour les dommages non pécuniaires. En Hongrie, dans un certain nombre d'affaires initiales concernant la discrimination dans l'accès aux services, le montant de l'indemnisation tournait généralement autour des 400 euros. Il s'agit du double de la rémunération minimale mensuelle, un montant somme toute très peu dissuasif. Pourtant, les montants moyens ont augmenté, la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale étant sanctionnée de dommages et intérêts non pécuniaires tournant autour des 2 000 euros dans des affaires récentes. Les dommages et intérêts punitifs n'existent pas, mais une «amende servant à des fins publiques» peut être imposée par le tribunal si le montant maximal des dommages et intérêts ne compense pas la gravité des faits ayant donné lieu aux poursuites. Cette amende est toutefois payable à l'État et non à la victime.

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

En Irlande, le Tribunal pour l'égalité peut ordonner qu'une ligne de conduite soit suivie, tandis qu'aux Pays-Bas, la Commission pour l'égalité de traitement peut chercher à obtenir que le tribunal qualifie d'illégale toute conduite contraire à la législation sur l'égalité de traitement et en demande l'interdiction, ou qu'il prononce une ordonnance demandant la réparation des conséquences d'un tel comportement; ainsi, une école pourrait se voir imposer par ordonnance judiciaire la mise en place d'un programme de déségrégation. Cependant, cette compétence n'a jamais été utilisée.



Chapitre 8

Les organismes de promotion de l'égalité

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. En République tchèque, cependant, le défenseur des droits sera nommé le lendemain de l'expiration du délai de six mois suivant la publication de la loi antidiscrimination adoptée le 17 juin 2009. Au Luxembourg, le Centre de promotion de l'égalité de traitement est devenu opérationnel en 2008 seulement, et, en Espagne, le Conseil de promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale, bien qu'établi par la loi 62/2003 transposant les directives et réglementé par le décret royal 1262/2007, n'était toujours pas opérationnel en 2008. En Pologne, il n'y a pas d'instance unique spécialisée qui serait à même de remplir les trois fonctions au sens de l'article 13, paragraphe 2, de la directive sur l'égalité raciale. Aucun organisme et aucune institution n'a été officiellement désigné lors du processus de transposition pour faire appliquer le texte de la directive. Cependant, plusieurs institutions sont mandatées pour promouvoir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination basée sur l'origine raciale ou ethnique; il s'agit du Médiateur, du ministère de l'intérieur, du gouvernement plénipotentiaire pour l'égalité de traitement et du département des femmes, de la famille et de la lutte contre la discrimination au sein du ministère du travail et de la politique sociale. Les États membres qui ont instauré des organismes entièrement nouveaux sont l'Allemagne, le Danemark⁽⁹⁰⁾, la France⁽⁹¹⁾, la Grèce⁽⁹²⁾, la Hongrie⁽⁹³⁾, l'Italie⁽⁹⁴⁾, la Roumanie⁽⁹⁵⁾ et la Slovénie⁽⁹⁶⁾. Les instances préexistantes désignées en tant qu'organismes visés par l'article 13 sont les suivantes: le Médiateur à Chypre, le Chancelier de la justice en Estonie, le Médiateur pour l'égalité des chances en Lituanie, la Commission sur l'égalité à Malte et le Centre national des droits de l'homme en Slovaquie. En Lettonie, le Bureau national des droits de l'homme a été réorganisé en 2007 pour devenir le bureau du Médiateur et être doté de compétences accrues à la suite de la nomination d'un médiateur par le Parlement le 1^{er} mars 2007. Dans certains États membres, les fonctions visées à l'article 13 sont exercées par plusieurs organismes ou partagées entre plusieurs organisations (c'est notamment le cas en Grèce).

Les États membres sont au minimum tenus de créer un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, qui a) apportent aux victimes d'une discrimination une aide indépendante en vue d'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

⁽⁹⁰⁾ Comité des plaintes pour l'égalité ethnique, au sein du Centre danois des droits de l'homme. Un projet de loi est en cours devant le Parlement danois; il devrait abolir le Comité des plaintes et établir un nouveau Conseil commun des plaintes pour l'égalité de traitement chargé de plusieurs motifs, y compris l'ensemble des motifs couverts par les directives.

⁽⁹¹⁾ Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

⁽⁹²⁾ Le Comité pour l'égalité de traitement et le Service pour l'égalité de traitement se partagent la tâche de promouvoir le principe de l'égalité de traitement avec le Médiateur, l'Inspection du travail et le Comité économique et social.

⁽⁹³⁾ Autorité pour l'égalité de traitement.

⁽⁹⁴⁾ Bureau national pour la lutte contre la discrimination raciale.

⁽⁹⁵⁾ Conseil national de lutte contre la discrimination (CNLD).

⁽⁹⁶⁾ Avocat du principe de l'égalité de traitement et Conseil du gouvernement pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

discriminations. Nombreux sont les États membres qui ont été au-delà de ces dispositions en ce qui concerne non seulement les motifs de discrimination couverts, mais également les pouvoirs conférés à ces organismes pour lutter contre la discrimination. La Commission pour l'égalité de traitement et le Bureau pour l'égalité de traitement en Autriche, la Commission bulgare de protection contre la discrimination, le Médiateur chypriote, le Chancelier des affaires juridiques en Estonie, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité en France, l'Autorité pour l'égalité en Irlande, la Commission pour l'égalité de traitement aux Pays-Bas, le Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, l'Autorité pour l'égalité de traitement en Hongrie, le Médiateur lituanien pour l'égalité des chances, le Médiateur, le Comité pour l'égalité de traitement et l'Inspection du travail en Grèce, le Comité national roumain de lutte contre la discrimination, 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 et le Médiateur pour l'égalité suédois ⁽⁹⁷⁾ 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 et les droits de l'homme, opérationnelle depuis octobre 2007, a remplacé la Commission pour l'égalité raciale, la Commission pour les droits des personnes handicapées et la Commission pour l'égalité des chances. Elle dispose également de nouvelles fonctions relatives à l'orientation sexuelle, à la religion ou aux convictions et à l'âge, ainsi qu'aux droits de l'homme en général. Certains organismes sont compétents uniquement en matière de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique; c'est le cas du Comité des plaintes au Danemark ⁽⁹⁸⁾ (instauré au sein de l'Institut danois des droits de l'homme), du Médiateur des minorités en Finlande, du Bureau national contre la discrimination raciale en Italie, du Haut-Commissaire à l'immigration et aux minorités ethniques au Portugal et du Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en Espagne.

En ce qui concerne les pouvoirs dont ces organismes spécialisés sont investis, il y a lieu de remarquer qu'ils offrent diverses formes d'appui aux victimes de discrimination. Certains apportent leur concours pour introduire une action en justice — c'est le cas en Belgique, en Finlande, en Grande-Bretagne, en Hongrie, en Irlande, en Irlande du Nord, en Italie 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, de l'Autorité pour l'égalité de traitement en Hongrie, du bureau du Médiateur en Lettonie, du Médiateur et du Comité pour l'égalité de traitement en Grèce et de l'Avocat du 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.

⁽⁹⁷⁾ Établi par la loi de 2008 sur les discriminations (2008:567) conformément à laquelle le précédent Médiateur pour l'égalité des chances (JämO — égalité des sexes), le Médiateur contre la discrimination ethnique (DO — couvre également la discrimination sur motifs de religion et d'autres convictions), le Médiateur pour le handicap (HO) et le Médiateur contre la discrimination due à l'orientation sexuelle sont désormais réunis en un seul Médiateur ayant la responsabilité de l'ensemble des motifs de discrimination.

⁽⁹⁸⁾ Le Comité danois des plaintes pour l'égalité ethnique de traitement a fermé le 1^{er} janvier 2009 du fait de l'instauration du nouveau Conseil pour l'égalité de traitement. Le Conseil pour l'égalité de traitement comprend un président, deux vice-présidents et neuf autres membres.

Plusieurs organismes spécialisés (en Autriche, en Bulgarie, à Chypre, en France, en Hongrie, en Irlande, en Lituanie, en Roumanie et en Suède) peuvent mener des enquêtes lorsqu'ils sont saisis d'une plainte pour discrimination et peuvent généralement obliger toutes les personnes concernées à répondre à leurs questions. En France, la Haute Autorité peut clore une enquête en rendant une déclaration sous serment constatant une discrimination; cette déclaration ne pourra être annulée qu'au moyen de preuves satisfaisantes devant les cours et tribunaux. En Bulgarie, la Commission de protection contre la discrimination détient le pouvoir d'imposer des sanctions, notamment des amendes et des pénalités plus souples, par exemple des excuses publiques ou la publication de sa décision. En Hongrie, l'Autorité pour l'égalité de traitement peut infliger des sanctions au terme de son enquête. En Irlande, l'Autorité pour l'égalité peut, au terme de son enquête, délivrer une «notification de non-discrimination», dans laquelle elle décrira le comportement discriminatoire et précisera les mesures à prendre pour prévenir toute discrimination future. Le non-respect de cette notification peut entraîner un ordre de la Haute Cour ou du tribunal itinérant exigeant son exécution.

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

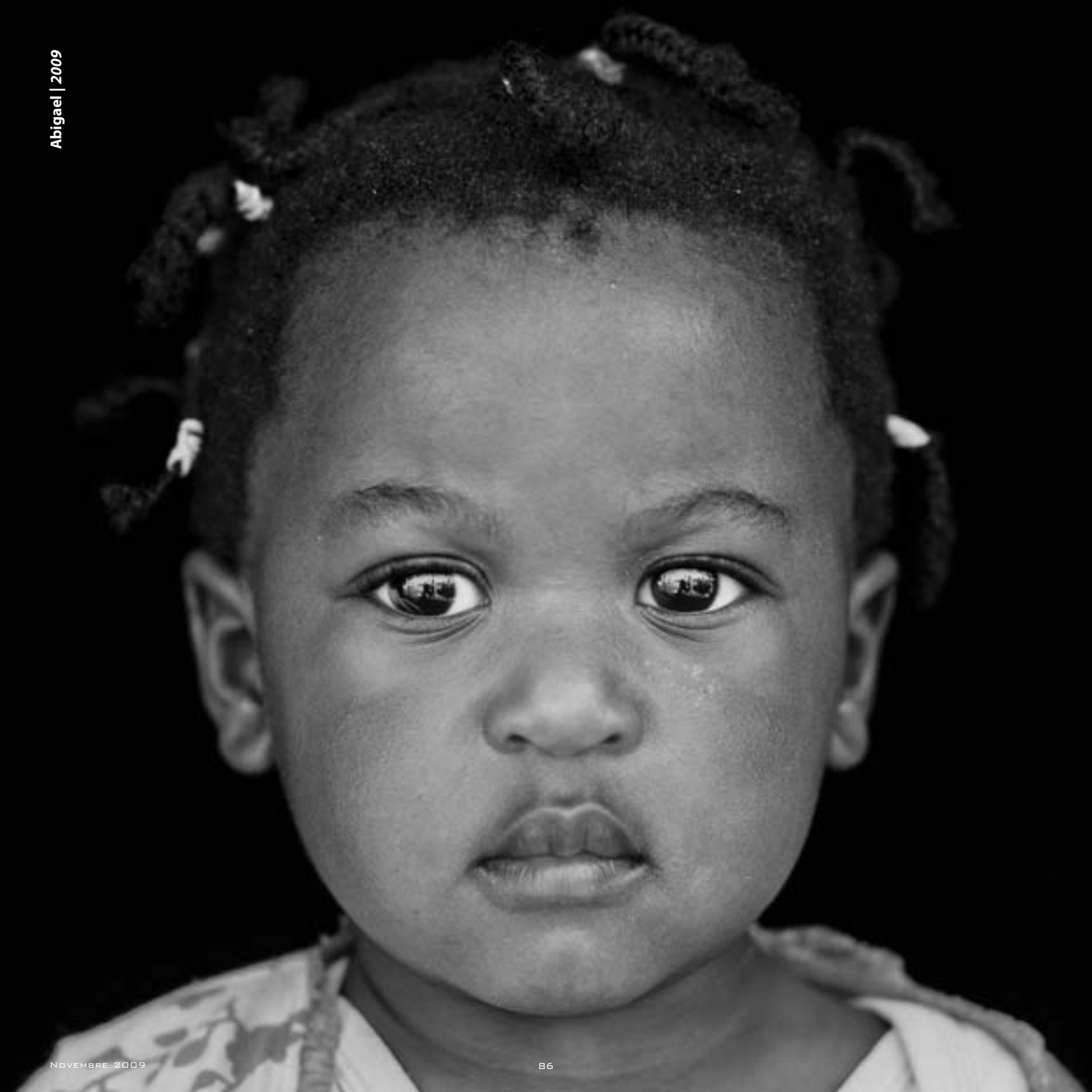
Certaines compétences utiles et intéressantes, qui ne sont pas énumérées à l'article 13, paragraphe 2, de la directive, méritent d'être mentionnées:

- 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)⁽⁹⁹⁾, le Centre ne peut agir que s'il a reçu son accord (article 31 in fine de la loi).
- En France, la Haute Autorité joue le rôle d'«auxiliaire de la justice», et les tribunaux pénaux, civils et administratifs peuvent solliciter son avis dans le cadre des affaires dont ils sont saisis. Elle peut également demander à pouvoir présenter ses observations dans des procédures pénales.
- Si une enquête menée à la suite d'une plainte aboutit à la constatation d'une discrimination directe et intentionnelle constituant un délit, la Haute Autorité française peut proposer au coupable une «transaction pénale» (sorte de sanction pénale négociée) — celui-ci peut l'accepter ou la refuser. La transaction pénale peut également être formulée sous la forme d'une amende ou d'une publication (par exemple un communiqué de presse). En cas de rejet ou de manquement à son exécution, la Haute Autorité peut entamer des poursuites pénales, en tant que procureur.
- Aux Pays-Bas, les employeurs (y compris des organismes gouvernementaux) peuvent demander à la Commission pour l'égalité de traitement d'émettre un avis afin de déterminer si leurs pratiques en matière d'emploi sont contraires ou non à la législation antidiscrimination.

⁽⁹⁹⁾ Il arrive parfois que la loi soit violée sans qu'il n'y ait de victime: tel serait le cas si un employeur se vantait en public de ne jamais embaucher d'homosexuel grâce aux procédures «sélectives» qu'il aurait introduites dans sa procédure de recrutement. Un tel comportement serait considéré comme un délit tel que défini à l'article 6(1) de la loi, et les associations ou organisations énumérées à l'article 31 auraient un intérêt légitime à porter plainte en vue de poursuites.

- En Hongrie, l'Autorité pour l'égalité de traitement peut intenter une action en justice dans l'intérêt général afin de protéger les personnes et les groupes de personnes dont les droits ont été violés.
- En Irlande, l'Autorité pour l'égalité de traitement peut déposer, auprès du Tribunal pour l'égalité, une plainte dénonçant des pratiques discriminatoires, des publicités discriminatoires ou des clauses discriminatoires d'une convention collective. L'Autorité peut également réaliser des études analysant le niveau d'égalité existant dans une entreprise ou un secteur d'activités. Les résultats de cette analyse servent ensuite de base à l'élaboration d'un programme d'action qui devra être mis en œuvre pour promouvoir l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi ou des pratiques commerciales. Si l'entreprise compte plus de 50 travailleurs, l'Autorité peut ouvrir une enquête de sa propre initiative et préparer un programme d'action. Si celui-ci n'est pas appliqué, l'Autorité pourra délivrer une notification détaillée des mesures à prendre. Le non-respect de cette notification peut entraîner un ordre de la Haute Cour ou du tribunal itinérant exigeant son exécution.

Signalons enfin quelques préoccupations suscitées par certains pays. Il est inquiétant 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; le défenseur slovène du principe de l'égalité de traitement en Slovénie ne dispose pas d'un budget propre, mais bien d'un financement du Bureau gouvernemental pour l'égalité des chances. De plus, le mécanisme de nomination et le fait que l'Avocat puisse être démis de ses fonctions avant la fin de son mandat jettent des doutes sur son indépendance. Le nouveau Conseil espagnol de promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale sera rattaché au ministère du travail et des affaires sociales, sa composition étant essentiellement de nature gouvernementale. En outre, les dispositions légales énumérant ces fonctions ne mentionnent pas le terme «indépendant».



Chapitre 9

Mise en œuvre et conformité

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

De tous les articles des directives, ce sont ceux portant sur la diffusion de l'information, le dialogue social et avec la société civile qui ont été mis en œuvre de la façon la plus informelle et la plus diverse qui soit. 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. L'impression que ces dispositions n'ont pas fait l'objet d'une transposition suffisante demeure dans de nombreux pays, dont la Bulgarie, Chypre, l'Espagne, l'Estonie, la Grèce, la Lettonie, le Luxembourg, la Pologne, la Slovaquie et, particulièrement en ce qui concerne la directive 2000/78/CE, l'Italie et le Portugal.

Certaines activités de diffusion de l'information sont jugées satisfaisantes. On peut notamment citer les publications des pouvoirs publics qui contiennent des informations fondamentales sur le principe de l'égalité de traitement, ainsi que l'organisation de campagnes médiatiques et de séminaires, comme c'est le cas en Autriche et en Lituanie. En Hongrie, un réseau national pour l'égalité des chances dispose d'un bureau dans chaque département ainsi qu'à Budapest, organise des recherches, des conférences, et 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. En Roumanie, le Comité national de lutte contre la discrimination a mené des campagnes de sensibilisation nationales, organisé des événements culturels, des universités d'été, des cours et des formations, ainsi que des tables rondes pour aborder les politiques publiques et les mesures d'affirmation en ciblant les enfants, les étudiants, les enseignants, les fonctionnaires, les policiers, les gendarmes, les juges, les avocats, les représentants d'ONG, les médecins et le personnel médical.

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 antidiscrimination produite par le ministère de l'emploi et le projet SEIS ⁽¹⁰⁰⁾ a été publiée en braille, en version imprimée et en ligne en anglais, en arabe, en espagnol, en finnois, en russe, en sami et en suédois. Les campagnes et les sites internet des télévisions françaises sont adaptés aux personnes malvoyantes et malentendantes. Par contre, les informations diffusées en Bulgarie, en Hongrie, en Lettonie, au Portugal, en République tchèque, en Slovaquie et, dans une large mesure, en Pologne ne semblent pas tenir compte des besoins des personnes handicapées.

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 France, en Irlande, en Roumanie, au Royaume-Uni et en Suède. Toutefois, lorsque cet organisme n'est compétent qu'en matière de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique, d'autres mesures

⁽¹⁰⁰⁾ Brochure intitulée *STOP — Finland Forward without Discrimination*, financé par le programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination.

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 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 ⁽¹⁰¹⁾. En Pologne, l'application de cette obligation aux employeurs est surveillée par l'Inspection nationale du travail.

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

Dans le cadre du processus de transposition des directives, certains États membres ont consulté des organisations non gouvernementales et les partenaires sociaux. En Hongrie, l'exposé des motifs et le projet de loi ont été transmis aux organisations non gouvernementales et ont été publiés sur le site web du ministère de la justice, accompagné d'une invitation à formuler des observations. En Irlande, le ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a élaboré un document de réflexion sur les questions de l'emploi qui découlent des directives et a invité les autres ministères, les partenaires sociaux, le Tribunal pour l'égalité et l'Autorité pour l'égalité à émettre un avis. Au Royaume-Uni, une dizaine de milliers d'exemplaires d'un premier document d'information ont été envoyés à un vaste éventail d'organisations, dont des organisations de patronat, des employeurs des secteurs privé et public, des ONG intéressées particulièrement par l'un des domaines de discrimination des directives, des organisations de juristes, des universitaires et autres. 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 Bulgarie, la Commission de protection contre la

⁽¹⁰¹⁾ Règle 12 de la note juridique 461 de 2004.

discrimination a signé un accord de partenariat avec l'un des deux principaux syndicats. En France, au niveau local, la Commission pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté (COPEC) réunit tous les acteurs locaux qui se trouvent sous l'autorité du représentant de l'État dans la région (département) en vue de susciter une coopération et un dialogue. La loi sur le handicap de 2005 a envisagé la création d'une Commission départementale pour les droits et l'autonomie des personnes handicapées, compétente pour toutes les décisions relatives à l'orientation des personnes handicapées. Ses membres sont des représentants du service public, d'ONG, de syndicats et de partenaires sociaux, et au moins 30 % d'entre eux sont des représentants de personnes handicapées. Son organisation sera établie par décret (qui n'a pas encore été adopté). La même loi impose aux partenaires sociaux de tenir des négociations annuelles sur les mesures nécessaires pour assurer l'intégration professionnelle des personnes handicapées. En Slovénie, la législation oblige le gouvernement et les ministères compétents à coopérer avec les organisations non gouvernementales œuvrant en faveur de l'égalité de traitement, ainsi qu'avec les partenaires sociaux (article 8 de la loi portant application du principe de l'égalité de traitement).

La Finlande se distingue par de bonnes pratiques de coopération avec les organisations non gouvernementales et les partenaires sociaux, par l'intermédiaire de comités consultatifs pour les questions intéressant la jeunesse, pour les personnes handicapées, pour la réintégration et pour la communauté rom. Un nouvel organisme consultatif spécialisé dans les questions liées aux minorités a été créé et sera chargé de développer des moyens de coopération entre le gouvernement et les ONG pour les questions relatives à la supervision et à l'évaluation de l'application de l'égalité de traitement. L'organisme se compose de ministères, d'une association de municipalités, de partenaires sociaux et de 5 ONG. Aux Pays-Bas, le ministère des affaires sociales et de l'emploi a créé un réseau de professionnels de la question de l'égalité de traitement, constitué de représentants des principaux ministères ainsi que des organisations de patronat et de travailleurs. 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. En Roumanie, l'organisme national pour l'égalité collabore étroitement avec des organisations non gouvernementales représentant divers groupes de personnes vulnérables et demande l'avis des principales ONG lors de l'élaboration de ses programmes dans ces domaines. Un plan stratégique de citoyenneté et d'intégration conçu pour promouvoir l'intégration des immigrants a été adopté en Espagne en février 2007. L'un des points clés du plan concerne l'égalité de traitement et la lutte contre toutes les formes de discrimination. Ce plan se réalisera à travers 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. Les structures de concertation espagnoles sont la Commission consultative pour la liberté religieuse et le Conseil national des personnes handicapées, qui représentent des associations de soutien aux personnes atteintes de divers types de handicap. Ce dernier a notamment pour

mission d'élaborer des rapports sur les projets de loi ayant une incidence sur l'égalité des chances, le principe de non-discrimination et l'accessibilité à tous. En France, il existe une Commission nationale consultative des personnes handicapées.

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

Au Danemark, en Lituanie, à Malte, en Pologne, au Portugal, en République tchèque, au Royaume-Uni, en Slovaquie et en Suède, le dialogue sur les questions d'égalité de traitement s'établit souvent au sein des instances chargées de la concertation sociale. Au Royaume-Uni et en Slovaquie, la coopération des agences gouvernementales ou des départements ministériels avec les organisations non gouvernementales est jugée très satisfaisante.

B. Mise en conformité

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

Rares aussi sont les pays qui ont veillé systématiquement à ce que tous les textes juridiques soient conformes au principe de l'égalité de traitement. Lors du processus de transposition des deux directives, seuls les ministères finlandais concernés semblent avoir examiné la législation applicable dans leurs domaines de compétence respectifs. Aucune disposition législative, réglementaire ou administrative discriminatoire n'a été décelée, de sorte qu'aucune disposition légale n'a dû être supprimée. Au Royaume-Uni, les services gouvernementaux ont réexaminé la législation et ont abrogé ou modifié tout élément contraire au principe de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi par rapport au handicap, à la religion ou aux convictions et à l'orientation sexuelle, et plus récemment à l'âge. Dans d'autres pays, des experts indépendants ont toutefois découvert des lois contraires au principe de l'égalité de traitement; c'est par exemple le cas de l'article 175 du code pénal portugais qui réprime les actes homosexuels commis avec des personnes âgées de 14 à 16 ans ainsi que tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de commettre de tels

actes, alors que ces actes ne sont pas réprimés si les victimes âgées de 14 à 16 ans sont de sexes différents. L'article a été contesté et déclaré inconstitutionnel. Il doit encore être abrogé.

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'écartier les dispositions discriminatoires, la Cour constitutionnelle ayant le pouvoir de proclamer la nullité de toute disposition contraire à la Constitution. Toutefois, les procédures engagées à cette fin sont parfois longues et exigent l'épuisement préalable de toutes les autres voies de recours, de sorte que l'on peut se demander si elles suffiront à garantir l'exécution des directives. Outre les dispositions constitutionnelles, il existe souvent des dispositions législatives sur lesquelles les juridictions inférieures peuvent se baser pour déclarer la nullité des dispositions législatives contraires au principe de l'égalité de traitement. En France, par exemple, la Constitution, le code civil et le code du travail garantissent tous la nullité de toute disposition ou clause contraire au «principe suprême» d'égalité. En Lituanie, le code du travail prévoit que les juridictions peuvent déclarer invalide toute réglementation contraire à la loi adoptée par les pouvoirs publics, les municipalités ou des fonctionnaires individuels. En Roumanie, le principe d'égalité étant clairement garanti par la Constitution, toute disposition contraire serait anticonstitutionnelle et illégale dans le cadre de la loi antidiscrimination, considérée comme *lex specialis*. À la suite des décisions rendues par la Cour constitutionnelle roumaine qui restreint le mandat du Conseil national de lutte contre la discrimination (CNLD) ⁽¹⁰²⁾ et des tribunaux civils dans les affaires de discrimination causée par des normes législatives ⁽¹⁰³⁾, seule la Cour constitutionnelle peut statuer sur des normes contenant des dispositions contraires au principe de l'égalité. Le droit de comparaître devant la Cour constitutionnelle étant restreint par la Constitution à des catégories précises (Cours de justice ou Médiateur), le cadre juridique roumain contient actuellement une lacune de facto dans la protection contre les discriminations, causée par les dispositions législatives.

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

À Chypre, la loi sur l'égalité de traitement prévoit l'abrogation de toute disposition contraire au principe même si, en vertu de la doctrine de l'abrogation implicite, ces dispositions ne prévaudraient normalement pas sur la législation ultérieure en cas de conflit. Il semble qu'une recommandation formulée par le Commissaire à l'administration (médiateur et organisme spécialisé) au terme d'une enquête concluant à l'existence de législations ou de pratiques discriminatoires puisse entraîner l'abrogation des dispositions discriminatoires; néanmoins, cela ne s'est pas produit à ce jour. Au Royaume-Uni, la loi et l'ordonnance sur les relations

⁽¹⁰²⁾ Romania/Curtea Constituțională/décision 997 du 7 octobre 2008 stipulant que l'article 20, paragraphe 3, de la loi antidiscrimination qui définit le mandat du CNLD relatif à la discrimination causée par des dispositions législatives est anticonstitutionnel.

⁽¹⁰³⁾ Romania/Curtea Constituțională/décision 818 du 3 juillet 2008, publiée au Journal officiel n° 537 du 16 juillet 2008.

raciales et l'ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi disposaient, avant la transposition des directives, que le principe de non-discrimination n'était pas applicable aux actes accomplis en conformité avec d'autres lois adoptées avant ou après ces dispositions. Conformément aux exigences de l'article 14 de la directive relative à l'égalité raciale et de l'article 16 de la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, le règlement de 2003 a supprimé l'exception figurant dans ces lois, sans toutefois abroger toute disposition législative incompatible. La loi sur l'égalité, adoptée en 2006, retient cette exception. La loi contre la discrimination des personnes handicapées a conservé une exception pour les actes spécifiquement autorisés par la loi. En Irlande, il est préoccupant de constater que la loi sur l'égalité de statut de 2000-2004 reste subordonnée à d'autres lois dans la mesure où son article 14(a)(i) prévoit qu'aucune de ses dispositions n'interdira un acte accompli en vertu d'un autre texte législatif.

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

Certains États membres ont adopté des dispositions qui prévoient expressément la nullité des clauses discriminatoires figurant dans les contrats, les conventions collectives, etc. En Espagne, l'article 17.1 de la loi portant statut des travailleurs proclame la nullité de toute disposition discriminatoire figurant dans les conventions collectives, les contrats et les décisions unilatérales prises par des employeurs pratiquant la discrimination. En Finlande, la loi 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 nuls et sans effet (article 9.2).

Il est intéressant de remarquer qu'en Irlande, la loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2004 dispose que tous les contrats d'emploi doivent contenir une clause d'égalité ayant pour effet de transformer toute disposition contractuelle susceptible d'entraîner une discrimination prohibée (article 30). Toutes les dispositions discriminatoires des conventions collectives sont réputées nulles,

et il est impossible de conclure des contrats qui enfreignent la législation relative à l'égalité de traitement (article 9). S'il est un fait établi que les dispositions discriminatoires sont nulles, cette nullité ne peut toutefois être établie que dans le cadre d'une action en justice. Lorsque le Tribunal pour l'égalité déclare qu'une disposition est contraire à la législation, la partie correspondante du contrat ou de la convention collective ne peut être exécutée et doit être modifiée.

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

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



Chapitre 10

Conclusion

La transposition de la directive relative à l'égalité raciale et de celle relative à l'égalité en matière d'emploi a considérablement renforcé le dispositif assurant une protection légale contre la discrimination fondée sur l'origine raciale et ethnique, la religion et les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle, sur l'ensemble du territoire de l'Union européenne. Il est encourageant de constater à quel point la protection offerte par le droit national dépasse le droit communautaire et de voir que le nivellement par le haut de la protection sur l'ensemble des motifs s'est poursuivi dans quelques pays (Royaume-Uni). Toutefois, cette quatrième édition comparative ⁽¹⁰⁴⁾ a révélé que, même si certains progrès ont été réalisés au cours de ces dernières années et que quelques lacunes ont été comblées, les législations des États membres présentent encore de très nombreuses lacunes qui doivent être impérativement éliminées dès à présent. C'est aux juridictions qu'il appartiendra de se prononcer sur la conformité de la législation nationale avec le droit communautaire. La jurisprudence commence lentement à émerger au niveau national, bien que le nombre de procédures dans certains pays reste très faible (voir ci-dessous). Si l'on constate une augmentation sensible du nombre de procédures préjudicielles fondées sur l'âge et le handicap, devant la Cour de justice des Communautés européennes, la manière dont ces règles seront appliquées au niveau national reste à connaître. Au vu de l'ambiguïté qui caractérise parfois le libellé des directives et de nombreuses dispositions de droit interne, l'exercice d'interprétation auquel se livreront les tribunaux permettra de mieux définir certaines limites importantes.

Bon nombre d'États membres sont confrontés au problème de l'application pratique des lois antidiscrimination. La plupart d'entre eux ont interdit depuis longtemps certaines formes de discrimination, mais le nombre d'actions en justice introduites par les victimes désireuses de faire valoir leur droit à un traitement équitable reste assez limité. Dans les trois dernières éditions de la présente publication, l'espoir a été exprimé que les dispositions introduites dans la législation de nombreux pays, et plus particulièrement les droits procéduraux concernant les voies de recours et l'application du droit, fassent évoluer la situation. Bien qu'une large partie de cet appareil ait été mise en place par plusieurs États membres, il est encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives. Une observation préalable peut démontrer la possibilité d'une corrélation entre un faible niveau de jurisprudence et les pays qui ont transposé les directives en «modelant» simplement le libellé des directives au regard de leur législation nationale. On relève également que certaines difficultés procédurales, telles que de courts délais de prescription et d'accès à l'aide juridique, peuvent jouer un rôle dans le processus de mise en application. La crédibilité et la recevabilité des preuves telles que les preuves statistiques (soulevant la question de la collecte de données) et, dans une moindre mesure, les tests de situation seront d'une importance cruciale. La diffusion efficace d'informations sur les lois antidiscrimination a commencé, et les États membres ont enregistré des progrès à cet égard. Néanmoins, il reste beaucoup à faire pour renforcer le dialogue entre les gouvernements, la société civile et les partenaires sociaux pour l'ensemble des motifs de discrimination.

⁽¹⁰⁴⁾ Trois éditions précédentes de la présente publication ont comparé la situation dans les 25 États membres d'alors. Elles ont été rédigées en septembre 2005, en novembre 2006 et en juillet 2007.



Chapitre 11

Tableaux

Note explicative concernant les tableaux

Ces tableaux reposent sur les résumés et les rapports nationaux actualisés présentant les informations pour l'année 2008 qui ont été rédigés pour le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination ⁽¹⁰⁵⁾. Cette liste n'est pas exhaustive et ne mentionne que les principales lois antidiscrimination de chaque État membre. La mention de ces lois dans les tableaux suivants ne préjuge en rien de leur conformité avec les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

	Dispositions constitutionnelles	Principales lois antidiscrimination	Motifs couverts
ALLEMAGNE	Art. 3 de la loi fondamentale allemande	Loi visant à promouvoir l'égalité des personnes handicapées Loi relative à la protection contre les licenciements abusifs Code social Loi constitutionnelle de 1972 relative au travail, amendée en 2004 Loi de 1974 sur la représentation des employés fédéraux, telle qu'amendée en 2005 Loi fédérale de 1999 relative aux fonctionnaires, amendée en 2005 Loi-cadre de 1999 relative aux fonctionnaires, amendée en 2005 Loi générale du 18 août 2006 sur l'égalité de traitement	Handicap Âge et handicap (grave) Âge et handicap (grave) Religion, origine, sexe, identité sexuelle, âge Religion, origine, sexe (orientation sexuelle dans la législation de certains Länder) Sexe, race, religion, origine Sexe, race, religion, origine (orientation sexuelle dans la législation de certains Länder) Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires (les convictions sont absentes du droit civil)
AUTRICHE	Art. 7 de la loi constitutionnelle fédérale (BVG), art. 2 de la loi fondamentale, art. 63, 66 et 67 du traité de St Germain, art. 1 ^{er} de la loi constitutionnelle du 3 juillet 1973 mettant en oeuvre la CEDR; la CEDH fait partie intégrante de la Constitution autrichienne	Loi fédérale sur l'égalité de traitement, Journal officiel fédéral I n° 100/1993, telle qu'amendée au Journal officiel fédéral I n° 65/2004 et n° 97/2008 Loi sur l'égalité de traitement, Journal officiel fédéral I n° 66/2004, telle qu'amendée au Journal officiel fédéral I n° 98/2008 Loi sur la Commission pour l'égalité de traitement et l'Office de l'égalité de traitement, Journal officiel fédéral I n° 66/2004, telle qu'amendée au Journal officiel fédéral I n° 98/2008 Loi sur l'égalité des personnes handicapées, Journal officiel fédéral I n° 82/2005, telle qu'amendée au Journal officiel fédéral I n° 67/2008 (Amendement à la) loi sur l'emploi de personnes handicapées, Journal officiel fédéral I n° 82/2005, telle qu'amendée au Journal officiel fédéral I n° 67/2008 (Amendement à la) loi fédérale sur le handicap, BGBl. I n° 82/2005, telle qu'amendée au BGBl. I n° 109/2008 Loi styrienne sur l'égalité de traitement, Journal officiel du Land de Styrie n° 24/2004 Ordonnance viennoise, telle qu'amendée au Journal officiel du Land de Vienne n° 36/2004	Genre, origine ethnique, convictions religieuses et philosophiques, âge, orientation sexuelle Genre, origine ethnique, convictions religieuses et philosophiques, âge, orientation sexuelle Genre, origine ethnique, convictions religieuses et philosophiques, âge, orientation sexuelle Handicap Handicap Handicap Genre, race ou origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, handicap, handicap d'un proche, âge, orientation sexuelle Genre, race, origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, handicap, âge, orientation sexuelle

		Loi antidiscrimination viennoise, Journal officiel du Land de Vienne n° 35/2004	Race, origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, âge, orientation sexuelle
		Loi de Basse-Autriche sur l'égalité de traitement, Journal officiel du Land de Basse-Autriche n° 69/1997, telle qu'amendée au n° 65/2004	Genre, origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, handicap, âge, orientation sexuelle
		Loi antidiscrimination de Carinthie, Journal officiel du Land de Carinthie n° 63/2004	Genre, origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, handicap, âge, orientation sexuelle
		Loi antidiscrimination du Vorarlberg	Genre, origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, handicap, âge, orientation sexuelle
		Loi antidiscrimination de Haute-Autriche	Genre, origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, handicap, âge, orientation sexuelle
		Loi antidiscrimination du Burgenland	Tous les motifs des deux directives
		Loi du Land de Salzbourg sur l'égalité de traitement n° 31/2006	Tous les motifs
	Art. 10 et 11 de la Constitution	Loi fédérale du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, telle qu'amendée par les lois du 12 avril 1994, du 7 mai 1999, du 20 janvier 2003 et du 10 mai 2007	Race, couleur, ascendance, origine ethnique ou nationale
		Loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et amendant la loi du 15 février 1993 (telle qu'amendée le 25 février 2003) créant le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Région/Communauté flamande: décret du 10 juillet 2008 établissant un décret-cadre pour la politique flamande en matière d'égalité des chances et d'égalité de traitement	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Communauté française: décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et décret du 19 mai 2004 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Région wallonne: décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, y compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Communauté germanophone: décret du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Région de Bruxelles-Capitale: ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Région de Bruxelles-Capitale: ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Commission communautaire française (Cocof): décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle	Tous les motifs des deux directives (liste ouverte de critères suspects)
BELGIQUE			

(105) Il convient de noter deux exceptions: les informations concernant la République tchèque sont datées de juin 2009, et le nouveau code du travail polonais, daté de janvier 2009, a été inclus dans ces tableaux.

	Dispositions constitutionnelles	Principales lois antidiscrimination	Motifs couverts
BULGARIE	Art. 6, alinéa 2, de la Constitution	Loi sur la protection contre les discriminations du 13 septembre 2004	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
CHYPRE	Art. 28 de la Constitution	Loi relative à la lutte contre les discriminations raciales et contre certaines autres formes de discrimination (Commissaire) n° 42(I)/2004	Race, communauté, langue, couleur, religion, convictions politiques ou autres, origine nationale ou ethnique, besoins particuliers, âge, orientation sexuelle (désignation du Médiateur en tant qu'organisme chargé de légalité)
		Loi sur l'égalité de traitement (origine raciale ou ethnique) n° 59(I)/2004	Origine raciale et ethnique (transposition de la directive sur l'égalité raciale)
		Loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail n° 58(I)/2004	Origine raciale ou ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, âge, orientation sexuelle (transposition de la directive sur l'égalité en matière d'emploi)
DANEMARK	Aucune	Loi sur les personnes handicapées n° 127(I)/2000, telle qu'amendée par la loi n° 57(I)/2004	Handicap
		Loi n° 960 (2004), code pénal, section 266 b	Race, couleur, origine nationale ou ethnique, religion, orientation sexuelle
		Loi n° 626 (1987) interdisant les inégalités de traitement fondées sur la race et l'origine ethnique	Race, couleur, origine nationale ou ethnique, religion, orientation sexuelle
		Loi n° 31 (2005) interdisant les inégalités de traitement sur le marché du travail	Race, couleur, origine nationale, sociale ou ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, âge, handicap, orientation sexuelle, opinions politiques
		Loi n° 374 (2003) relative à l'égalité de traitement des ethnies	Origine raciale et ethnique
		Loi n° 411 (2002) relative au Centre d'études internationales et des droits de l'homme	Origine raciale et ethnique
		Loi n° 1417 du 22 décembre 2004 interdisant les discriminations directes et indirectes fondées sur l'âge et le handicap	Âge et handicap
		Loi n° 387 du 27 mai 2008 sur le Conseil pour l'égalité des chances	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
ESPAGNE	Art. 1.1, 9.2, 10, 13.1, 14, 16, 49 et 53 de la Constitution	Loi 62/2003 du 30 décembre 2003 relative aux mesures fiscales, administratives et sociales Décret-loi 5/2000 du 4 août 2000 (loi sur les infractions à l'ordre social et les sanctions y afférentes) Loi 51/2003 du 2 décembre 2003 sur l'égalité des chances, la non-discrimination et l'accès universel pour les personnes handicapées Décret 1865/2004 créant le Conseil national des personnes handicapées Loi 14/2005 du 1 ^{er} juillet 2005	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires Handicap Handicap Âge

ESTONIE	Art. 12, alinéa 1, de la Constitution	Loi sur le Chancelier de la justice du 25 février 1999, telle qu'amendée le 11 février 2003	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Loi sur les amendements à la loi de la République d'Estonie relative aux contrats d'emploi et à la décision du Soviet suprême de la République d'Estonie intitulée «Mise en œuvre de la loi de la République d'Estonie relative aux contrats d'emploi» du 22 avril 2004	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires, amendements récents uniquement sur l'âge
		Loi relative aux services et aux allocations d'emploi du 1 ^{er} janvier 2006	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Loi sur l'égalité de traitement du 11 décembre 2008	Tous les motifs des deux directives
		Code pénal	Origine ethnique, race, couleur, sexe, langue, origine, religion, opinions politiques, statut financier ou social, risques génétiques
FINLANDE	Section 6, alinéas 1 et 2, de la Constitution	Loi antidiscrimination 21/2004, telle qu'amendée le 14 novembre 2008	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Code pénal	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Province d'Åland: loi sur la prévention des discriminations, loi sur le Médiateur chargé des discriminations, décret provincial relatif au Conseil des discriminations	Tous les motifs des deux directives
FRANCE	Préambule et art. 1 ^{er} de la Constitution	Loi concernant la séparation des églises et de l'État, 1905	Religion
		Loi sur la liberté de la presse de 1881 (modifiée pour la dernière fois en février 2005)	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Loi n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Loi de programmation pour la cohésion sociale du 20 décembre 2004	Race et religion
		Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi	Âge
		Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat	Âge
		Loi n° 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations	Tous les motifs des deux directives
		Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées	Handicap

LETTONIE	Art. 91 de la Constitution	Loi sur l'emploi adoptée en 2001 et amendée le 7 mai 2004 et le 2 novembre 2006 (couvre la fonction publique et l'orientation sexuelle, mais toujours pas le statut d'indépendant)	Liste non exhaustive de motifs
		Loi sur la protection des consommateurs du 18 mars 1999, telle qu'amendée	Race, origine ethnique, genre
		Loi sur la sécurité sociale de 1995, dont les amendements en vigueur depuis le 3 janvier 2006 contiennent une garantie d'égalité	Liste non exhaustive de motifs: l'orientation sexuelle n'est toujours pas mentionnée explicitement parmi les motifs de discrimination
		Loi sur la fonction publique du 7 septembre 2000, telle qu'amendée	Motifs non spécifiés
		Loi sur le Médiateur du 6 avril 2006	Motifs non spécifiés
LITUANIE	Art. 29 de la Constitution	Loi sur l'égalité de traitement de janvier 2005, telle qu'amendée en juin 2008	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Code pénal du 19 juillet 1997	Tous les motifs des deux directives
		Loi générale antidiscrimination du 28 novembre 2006	Tous les motifs des deux directives
		Loi sur le secteur public du 29 novembre 2006	Tous les motifs des deux directives
MALTE	Art. 45 de la Constitution	Loi sur l'emploi et les relations industrielles de 2002	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Circulaire 461 de 2004 publiée dans le cadre de la loi sur l'emploi et les relations sociales	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Loi de 2000 sur l'égalité des chances (personnes handicapées)	Handicap
		Ordonnance de 2007 sur l'égalité de traitement des personnes	Race et origine ethnique
		Loi générale de 1994 sur l'égalité de traitement, amendée par la loi de 2004 portant mise en œuvre des directives européennes et par la loi du 15 septembre 2005 amendement la loi générale sur l'égalité de traitement	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
PAYS-BAS	Art. 1 ^{er} de la Constitution	Loi du 1 ^{er} mai 2004 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi quel que soit l'âge	Âge
		Loi du 3 avril 2003 relative à l'égalité de traitement des personnes handicapées et atteintes d'une maladie chronique	Handicap et maladie chronique
		Code pénal	Race, convictions religieuses ou philosophiques, orientation hétérosexuelle ou homosexuelle, handicap
		Code du travail, modifié pour la dernière fois le 18 janvier 2009	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
		Loi du 20 avril 2004 visant à promouvoir l'emploi et les institutions du marché du travail	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires
POLOGNE	Art. 32, alinéas 1 et 2, de la Constitution (généralités); art. 19, 25, 27, 33, 35, 72 et 76 de la Constitution (catégories spécifiques)		

	Dispositions constitutionnelles	Principales lois antidiscrimination	Motifs couverts
PORTUGAL	Art. 13 de la Constitution	Loi 18/2004 relative aux discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique, telle qu'amendée par le décret-loi 86/2005 Décret-loi 251/2002, tel qu'amendé par le décret-loi 27/2005 (Haut-Commissariat à l'immigration et aux minorités ethniques) Loi 99/2003 relative au code du travail Loi 134/1999 Loi 35/2004 du 29 juillet 2004 amendant la loi 99/2003 (code du travail) Loi 251/2002 (création d'ACIME) Loi 38/2004 relative aux mesures visant la réadaptation et la participation des personnes handicapées Décret-loi 163/2006 du 8 août 2006 approuvant le régime d'accessibilité aux bâtiments et aux lieux publics Loi 46/2006 du 28 août 2006 interdisant et sanctionnant les discriminations fondées sur le handicap et sur le fait qu'une personne présente un risque de maladie préexistant grave	Race et origine ethnique Race et origine ethnique Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires Race, couleur, nationalité, origine ethnique Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires Race, origine ethnique, nationalité Handicap Handicap Handicap Handicap Pas de motifs explicites Tous les motifs des deux directives et le sexe Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires hormis le handicap Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires hormis le handicap Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires hormis le handicap Race, origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques et motifs supplémentaires Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires Origine raciale ou ethnique, couleur, nationalité, origine nationale Origine raciale ou ethnique, couleur, nationalité, origine nationale Handicap
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE ⁽¹⁰⁰⁾	Art. 3.1 de la charte des droits fondamentaux et des libertés (intégrée dans la loi constitutionnelle)	Code du travail Loi antidiscrimination du 17 juin 2009 Loi n° 361/2003 Coll. relative aux fonctions des membres des services de sécurité Loi n° 435/2004 Coll. relative à l'emploi Loi n° 221/1999 Coll. relative aux fonctions des membres des forces armées, telle qu'amendée par la loi n° 252/2002 Coll. Loi n° 218/2002 Coll. relative aux fonctions officielles dans l'administration nationale et à la rémunération des personnes chargées de ces fonctions et d'autres travailleurs Loi sur l'école n° 561/2004 Coll. Loi antidiscrimination 324/2006 Grande-Bretagne (GB): loi de 1976 sur les relations raciales, amendée par les règlements de 2003 sur les relations raciales Irlande du Nord (IdN): ordonnance de 1997 sur les relations raciales (IdN), amendée par les règlements de l'ordonnance de 2003 sur les relations raciales GB: loi de 2005 sur les discriminations fondées sur le handicap amendant la loi de 1995 sur les discriminations fondées sur le handicap	
ROUMANIE	Art. 4 et 16 de la Constitution		
ROYAUME-UNI	Pas de Constitution écrite		

			GB: loi de 2001 sur le handicap et les besoins particuliers en matière d'enseignement IdN: loi de 1995 sur les discriminations fondées sur le handicap, amendée par les règlements de 2004 (IdN) GB: règlements de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), tels qu'amendés par l'ordonnance de 2005 (pays de Galles) relative à la loi de 2004 sur le partenariat civil (amendements corrélatifs aux législations subordonnées) et par l'ordonnance de 2005 (Écosse) relative à la loi de 2004 sur le partenariat civil (amendements corrélatifs) IdN: règlements de 2003 (IdN) sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle); ordonnance de 2005 relative à la loi de 2004 sur le partenariat civil (amendements aux législations subordonnées) (n° 2) GB: règlements de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi (convictions religieuses et philosophiques) IdN: ordonnance de 1998 sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi (IdN), amendée par les règlements de 2003 sur l'égalité en matière d'emploi GB: loi sur l'égalité de 2006 GB: règlements de 2006 sur l'égalité en matière d'emploi (âge) IdN: règlements de 2006 sur l'égalité en matière d'emploi (âge)	Handicap Handicap Orientation sexuelle Orientation sexuelle Convictions religieuses et philosophiques Convictions religieuses et opinions politiques Tous les motifs, y compris le sexe Âge Âge
SLOVAQUIE	Art. 12 de la Constitution	Loi n° 365/2004 Coll. relative à l'égalité de traitement dans certains domaines et à la protection contre les discriminations, amendant et complétant certaines autres lois Loi n° 308/1993 Coll. visant à créer le Centre national slovaque des droits de l'homme (dernier amendement: Coll. 2004) Code du travail n° 311/2001 Coll. (dernier amendement en 2004)	Tous les motifs des deux directives Tous les motifs des deux directives	
SLOVÉNIE	Art. 14 de la Constitution	Loi de 2004 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement, telle qu'amendée le 22 juin 2007 Loi de 2003 relative aux relations d'emploi, telle qu'amendée le 29 octobre 2007 Loi de 2004 relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées	Liste non exhaustive Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires Handicap	
SUÈDE	Chap. 1, section 2, et chap. 2, section 15, de la Constitution	Loi sur les discriminations (2008:567) Code pénal	Tous les motifs des deux directives et l'identité ou l'expression sexuelle et transsexuelle Origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, orientation sexuelle	

(105) Comme d'importantes évolutions se sont produites au cours du premier semestre de 2009, la date de fin de période de référence pour les informations sur la République tchèque a été arrêtée au 17 juin 2009.

	Discrimination directe	Discrimination indirecte	Harcèlement	Ordre de procéder à des discriminations
ALLEMAGNE	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement
AUTRICHE	Toutes les lois fédérales et lois des Länder	Loi sur l'égalité de traitement, loi sur l'emploi de personnes handicapées, loi sur l'égalité des personnes handicapées et libellés similaires dans la plupart des lois des Länder	Loi sur l'égalité de traitement; code pénal, loi sur l'emploi de personnes handicapées, loi sur l'égalité des personnes handicapées et toutes les lois des Länder	Lois fédérales et lois des Länder sur l'emploi des personnes handicapées et sur l'égalité des personnes handicapées
BELGIQUE	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations; décrets adoptés par la Communauté germanophone, par la Communauté française et la Région wallonne et par la Communauté/Région flamande	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations; décrets adoptés par la Communauté germanophone, par la Communauté française et la Région wallonne et par la Communauté/Région flamande	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations; décret de la Région/Communauté flamande; loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; code pénal	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations; décrets adoptés par la Communauté germanophone, par la Communauté française et la Région wallonne et par la Communauté/Région flamande; code pénal
BULGARIE	Loi sur la protection contre les discriminations	Loi sur la protection contre les discriminations	Loi sur la protection contre les discriminations	Loi sur la protection contre les discriminations
CHYPRE	Loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique, loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et loi sur les personnes handicapées	Loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique, loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et loi sur les personnes handicapées	Loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique, loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et loi sur les personnes handicapées	Loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique, loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et loi sur les personnes handicapées
DANEMARK	Loi interdisant les inégalités de traitement sur le marché du travail et loi relative à l'égalité de traitement des ethnies	Loi interdisant les inégalités de traitement sur le marché du travail et loi relative à l'égalité de traitement des ethnies	Loi interdisant les inégalités de traitement sur le marché du travail et loi relative à l'égalité de traitement des ethnies	Code pénal, loi interdisant les inégalités de traitement sur le marché du travail et loi relative à l'égalité de traitement des ethnies
ESPAGNE	Loi 62/2003, loi organique 4/2000	Loi 62/2003	Loi 62/2003	Loi 62/2003
ESTONIE	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement
FINLANDE	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland
FRANCE	Loi n° 2008-496	Loi n° 2008-496	Loi n° 2008-496	Loi n° 2008-496
GRÈCE	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement
HONGRIE	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement
IRLANDE	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007, loi sur l'égalité de statut de 2000-2004	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007, loi sur l'égalité de statut de 2000-2004	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007, loi sur l'égalité de statut de 2000-2004	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007, loi sur l'égalité de statut de 2000-2004
ITALIE	Décret n° 215 et décret n° 216	Décret n° 215 et décret n° 216	Décret n° 215 et décret n° 216	Décret n° 215 et décret n° 216
LETTONIE	Droit du travail	Droit du travail	Droit du travail	Droit du travail

LITUANIE	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement
LUXEMBOURG	Loi générale antidiscrimination	Loi générale antidiscrimination	Loi générale antidiscrimination	Loi générale antidiscrimination	Loi générale antidiscrimination
MALTE	Circulaire 461 de 2004 et ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes	Circulaire 461 de 2004 et ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes	Circulaire 461 de 2004 et ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes	Circulaire 461 de 2004 et ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes	Circulaire 461 de 2004 et ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes
PAYS-BAS	Loi générale sur l'égalité de traitement, loi interdisant les discriminations fondées sur l'âge, loi interdisant les discriminations fondées sur le handicap	Loi générale sur l'égalité de traitement, loi interdisant les discriminations fondées sur l'âge, loi interdisant les discriminations fondées sur le handicap	Loi générale sur l'égalité de traitement, loi interdisant les discriminations fondées sur l'âge, loi interdisant les discriminations fondées sur le handicap	Loi générale sur l'égalité de traitement, loi interdisant les discriminations fondées sur l'âge, loi interdisant les discriminations fondées sur le handicap	Loi générale sur l'égalité de traitement, loi interdisant les discriminations fondées sur l'âge, loi interdisant les discriminations fondées sur le handicap
POLOGNE	Code du travail	Code du travail	Code du travail	Code du travail, loi visant à promouvoir l'emploi et les institutions du marché du travail	Code du travail
PORTUGAL	Loi 18/2004 (race et origine ethnique), loi 35/2004 (emploi), loi 46/2006 (handicap)	Loi 18/2004, loi 35/2004, loi 46/2006	Loi 18/2004, loi 35/2004, loi 46/2006	Loi 35/2004	Loi 18/2004, loi 35/2004, loi 46/2006
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	Loi n° 435/2004 Coll. relative à l'emploi, loi n° 361/2003 Coll. relative aux fonctions des membres des services de sécurité, loi antidiscrimination	Loi n° 435/2004 Coll. relative à l'emploi, loi n° 361/2003 Coll. relative aux fonctions des membres des services de sécurité, loi antidiscrimination	Loi n° 435/2004 Coll. relative à l'emploi, loi n° 361/2003 Coll. relative aux fonctions des membres des services de sécurité, loi antidiscrimination	Loi n° 435/2004 Coll. relative à l'emploi, loi n° 361/2003 Coll. relative aux fonctions des membres des services de sécurité, loi n° 221/1999 relative aux fonctions des membres des forces armées et loi antidiscrimination	Loi relative aux fonctions des membres des forces armées, loi relative aux fonctions des membres des services de sécurité et loi antidiscrimination
ROUMANIE	Loi antidiscrimination	Loi antidiscrimination	Loi antidiscrimination	Loi antidiscrimination	Loi antidiscrimination
ROYAUME-UNI	GB: loi sur les discriminations fondées sur le handicap, loi sur les relations raciales, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlements sur l'égalité en matière d'emploi (convictions religieuses et philosophiques), loi sur l'égalité de 2006; IdN: ordonnance sur les relations raciales, ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), loi sur les discriminations fondées sur le handicap	Interprétation judiciaire nécessaire, car il n'existe pas de définition des discriminations indirectes; GB: loi sur les relations raciales, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlements sur l'égalité en matière d'emploi (convictions religieuses et philosophiques), loi sur l'égalité de 2006; IdN: ordonnance sur les relations raciales, ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlement n° 3 des règlements de 2006 relatifs à l'âge, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), loi sur les discriminations fondées sur le handicap (Irlande du Nord)	Interprétation judiciaire nécessaire, car il n'existe pas de définition des discriminations indirectes; GB: loi sur les relations raciales, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlements sur l'égalité en matière d'emploi (convictions religieuses et philosophiques), loi sur l'égalité de 2006; IdN: ordonnance sur les relations raciales, ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlement n° 3 des règlements de 2006 relatifs à l'âge, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), loi sur les discriminations fondées sur le handicap (Irlande du Nord)	Une interprétation judiciaire peut être nécessaire; GB: loi sur les relations raciales, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), loi sur les discriminations fondées sur le handicap, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (convictions religieuses et philosophiques), loi sur l'égalité de 2006; IdN: ordonnance sur les relations raciales, ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle)	Une interprétation judiciaire peut être nécessaire; GB: loi sur les relations raciales, loi sur les discriminations fondées sur le handicap; IdN: ordonnance sur les relations raciales, ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi; le règlement n° 5 des règlements de 2006 relatifs à l'âge interdit aussi d'ordonner de procéder à des discriminations tant en GB qu'en IdN
SLOVAQUIE	Loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement
SLOVÉNIE	Loi sur l'égalité de traitement, loi relative aux relations d'emploi, loi relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées	Loi sur l'égalité de traitement, loi relative aux relations d'emploi, loi relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées	Loi sur l'égalité de traitement, loi relative aux relations d'emploi, loi relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées	Loi sur l'égalité de traitement, loi relative aux relations d'emploi	Loi sur l'égalité de traitement, loi relative aux relations d'emploi
SUÈDE	Loi sur les discriminations	Loi sur les discriminations	Loi sur les discriminations	Loi sur les discriminations	Loi sur les discriminations

Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Enseignement	Biens et services (y compris le logement)
ALLEMAGNE	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement
AUTRICHE	Loi sur l'égalité de traitement, loi sur la Commission pour l'égalité de traitement et l'Office de l'égalité de traitement, loi fédérale sur l'égalité de traitement, loi sur l'emploi de personnes handicapées, loi sur l'égalité des personnes handicapées, loi fédérale sur le handicap, lois des Länder relatives à l'égalité de traitement et/ou lois des Länder interdisant les discriminations	Loi sur l'égalité de traitement (uniquement pour l'origine ethnique), pour tous les motifs dans la plupart des lois des Länder (hormis Basse-Autriche)	Loi sur l'égalité de traitement pour tous les motifs dans la plupart des lois des Länder (hormis celles de Basse-Autriche)	Loi sur l'égalité de traitement pour tous les motifs dans la plupart des lois des Länder (hormis celles de Basse-Autriche)	Loi sur l'égalité de traitement (origine ethnique), loi sur l'égalité des personnes handicapées (handicap), pour tous les motifs dans la plupart des lois des Länder (hormis celles de Basse-Autriche)
BELGIQUE	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations; décrets adoptés par la Communauté germanophone, par la Communauté française et la Région wallonne et par la Communauté/Région flamande; mise en œuvre incomplète dans l'ordonnance du 22 mars 2007 de la Région de Bruxelles-Capitale	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations, décrets adoptés par la Communauté/Région flamande, par la Communauté française et la Région wallonne	Décrets de la Communauté/Région flamande et de la Communauté française	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations; décrets de la Communauté/Région flamande, de la Communauté française et de la Région wallonne. Le logement social relève des compétences régionales et est couvert par le décret-cadre visant à lutter contre les discriminations de la Communauté/Région flamande, par le décret de la Région wallonne visant à lutter contre les discriminations et par une ordonnance spécifique de la Région de Bruxelles-Capitale
BULGARIE	Loi sur la protection contre les discriminations	Loi sur la protection contre les discriminations	Loi sur la protection contre les discriminations	Loi sur la protection contre les discriminations	Loi sur la protection contre les discriminations

CHYPRE	Loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique, loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, loi sur les personnes handicapées et loi relative aux licenciements abusifs	Loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique, loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, loi sur les personnes handicapées et loi sur l'aide sociale	Loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique et loi sur les personnes handicapées	Conventions internationales; loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique	Loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique, loi amendant la loi de 1967 portant ratification de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
DANEMARK	Loi interdisant les inégalités de traitement sur le marché du travail	Loi relative à l'égalité de traitement des ethnies	Loi relative à l'égalité de traitement des ethnies	Loi relative à l'égalité de traitement des ethnies	Loi relative à l'égalité de traitement des ethnies
ESPAGNE	Loi 62/2003	Loi 62/2003	Loi 62/2003	Loi 62/2003	Loi 62/2003
ESTONIE	Loi sur l'égalité de traitement, loi sur les salaires	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement
FINLANDE	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland ⁽¹⁰⁷⁾	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland
FRANCE	Loi n° 2008-496	Loi n° 2008-496	Loi n° 2008-496	Loi n° 2008-496	Loi n° 2008-496, code pénal
GRÈCE	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement
HONGRIE	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement, loi sur la protection des consommateurs Logement: loi sur l'égalité de traitement

⁽¹⁰⁷⁾ La loi antidiscrimination s'applique aussi aux personnes employées dans le secteur privé et aux fonctionnaires de l'État travaillant dans les îles Åland.
La loi provinciale s'applique aux personnes employées comme fonctionnaires par les îles Åland ou par une des municipalités des îles Åland et aux indépendants.

Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Enseignement	Biens et services (y compris le logement)
IRLANDE	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007, loi sur les pensions de 1990-2004, loi sur les licenciements abusifs de 1977-1993, loi sur l'égalité de statut de 2000-2004, section 22 de la loi sur la sécurité sociale de 2004	Loi sur l'égalité de statut de 2000-2004	(L'interprétation de la loi sur l'égalité de statut de 2000-2004 sera un facteur déterminant)	Loi sur l'égalité de l'enseignement de 1998, directives ministérielles sur l'enseignement primaire pour les enfants des gens du voyage, loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2004, loi sur l'enseignement pour les personnes ayant des besoins éducatifs particuliers de 2004	Loi sur l'égalité de statut de 2000-2004, loi sur les spiritueux de 2003 Logement: loi sur l'égalité de statut de 2000-2004, loi sur le logement de 1998 (logement des gens du voyage), loi sur le logement de 2002 (dispositions diverses)
ITALIE	Décret n° 215 et décret n° 216	Décret n° 215 ⁽¹⁰⁸⁾	Décret n° 215	Décret n° 215	Décret n° 215
LETONIE	Droit du travail, loi sur la fonction publique nationale et loi sur l'enseignement	Loi sur la sécurité sociale et loi sur la protection des consommateurs	Loi sur les services sociaux et loi sur la protection des consommateurs	Loi sur l'enseignement (hormis les motifs de l'âge, du handicap et de l'orientation sexuelle)	Loi sur la protection des consommateurs et loi sur la sécurité sociale
LITUANIE	Loi sur l'égalité de traitement (hormis l'emploi en tant qu'indépendant)	Interprétation judiciaire nécessaire pour la loi sur l'égalité de traitement	Interprétation judiciaire nécessaire pour la loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement (interprétation judiciaire nécessaire concernant le logement)
LUXEMBOURG	Loi générale antidiscrimination	Loi générale antidiscrimination	Loi générale antidiscrimination	Loi générale antidiscrimination	Loi générale antidiscrimination
MALTE	Loi sur l'emploi et les relations sociales de 2002, circulaire 461 de 2004, loi sur les services d'emploi et de formation	Ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes	La législation maltaise n'aborde pas expressément la catégorie des «avantages sociaux», mais des dispositions spécifiques figurent dans diverses lois	Ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes, loi de 2000 sur l'égalité des chances (personnes handicapées)	Ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes
PAYS-BAS	Loi générale sur l'égalité de traitement, loi interdisant les discriminations fondées sur l'âge, loi interdisant les discriminations fondées sur le handicap	Loi générale sur l'égalité de traitement (uniquement concernant la race)	Loi générale sur l'égalité de traitement (uniquement concernant la race)	Loi générale sur l'égalité de traitement	Loi générale sur l'égalité de traitement
POLOGNE	Code du travail (partiellement)	Une interprétation judiciaire est nécessaire pour la loi régissant le système de sécurité sociale, la loi sur l'aide sociale et la loi sur les traitements médicaux	Une interprétation judiciaire est nécessaire (motifs non énumérés) pour la loi sur les allocations familiales, la loi sur les pensions de retraite et de handicapé du Fonds d'assurance sociale	Loi sur l'enseignement, loi sur les minorités nationales et ethniques, loi sur le système d'enseignement	Une interprétation judiciaire est requise pour le code des petits délits (pas de clause antidiscrimination explicite dans les lois pertinentes relatives au logement)

PORTUGAL	Loi 35/2004, code du travail, loi 38/2004, loi 46/2006	Loi 18/2004, loi 4/2007 (loi fondamentale régissant le système de sécurité sociale)	Loi 18/2004, loi 4/2007 (loi fondamentale régissant le système de sécurité sociale)	Loi 115/1997 (loi fondamentale régissant le système d'enseignement), loi 134/1999, loi 46/2006, code du travail	Loi 18/2004, loi 46/2006, loi 134/1999
RÉPUBLIQUE TCHEQUE	Code du travail de 2007, loi antidiscrimination, loi relative à l'emploi, loi relative à l'emploi en tant qu'indépendant, loi sur les salaires, loi sur les émoluments, loi relative aux fonctions des responsables de l'administration de l'État, loi relative aux fonctions des membres des forces armées, loi sur l'école, loi sur l'enseignement supérieur et loi sur les associations	Loi antidiscrimination, loi sur l'aide sociale publique, loi sur les services sociaux, loi sur l'assurance pension, loi sur l'assurance maladie des travailleurs, loi sur les soins de santé à la population	Code civil, droit des contrats et loi antidiscrimination	Code civil, loi préscolaire, primaire, secondaire et sur l'enseignement professionnel supérieur et d'autres formes d'enseignement, loi antidiscrimination	Loi relative à la protection des consommateurs et loi antidiscrimination
ROUMANIE	Loi antidiscrimination	Loi antidiscrimination	Loi antidiscrimination	Loi antidiscrimination	Les tribunaux doivent évaluer les conditions des exceptions prévues dans la loi antidiscrimination
ROYAUME-UNI	GB: loi sur les relations raciales; règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlements en matière d'emploi (convictions religieuses et philosophiques), loi fondées sur le handicap, règlements de 2006 sur l'égalité en matière d'emploi (âge); IdN: ordonnance sur les relations raciales, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, loi sur le handicap, loi sur l'égalité; IdN: ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, loi sur le handicap et les besoins éducatifs particuliers (IdN)	Au Royaume-Uni, partiellement couvert en GB: loi sur les relations raciales; loi sur les discriminations fondées sur le handicap, loi sur l'égalité; IdN: ordonnance sur les relations raciales, ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, loi sur les discriminations fondées sur le handicap	GB: loi sur les relations raciales; loi sur l'égalité, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlements sur l'égalité en matière d'emploi (convictions religieuses et philosophiques), loi de 2001 sur le handicap et les besoins éducatifs particuliers; IdN: ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, ordonnance sur les relations raciales, loi sur le handicap et les besoins éducatifs particuliers (IdN)	GB: loi sur les relations raciales, loi sur les discriminations fondées sur le handicap, loi sur l'égalité; IdN: ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, ordonnance de 2006 sur les discriminations fondées sur le handicap	GB: loi sur les relations raciales, loi sur les discriminations fondées sur le handicap, loi sur l'égalité; IdN: ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi, ordonnance de 2006 sur les discriminations fondées sur le handicap

(108) Concernant la protection sociale, les avantages sociaux, l'enseignement et les biens et services, y compris le logement; la religion et la nationalité sont couverts par la loi n° 286 de 1998.

Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	Emploi	Protection sociale	Avantages sociaux	Enseignement	Biens et services (y compris le logement)
SLOVAQUIE	Code du travail, loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement	Loi sur l'école, loi relative à l'égalité de traitement, loi sur l'enseignement supérieur, loi régissant le système des écoles primaires et secondaires	Loi relative à l'égalité de traitement, loi sur la protection des consommateurs Logement: loi relative à l'égalité de traitement, de manière limitée
SLOVÉNIE	Loi relative aux relations d'emploi, loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement
SUÈDE	Loi sur les discriminations	Loi sur les discriminations (l'âge n'est pas couvert)	Les avantages sociaux ne constituent pas une catégorie en vertu de la loi sur les discriminations	Loi sur les discriminations	Loi sur les discriminations (l'âge n'est pas couvert)

	Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées	Exigence réelle et déterminante d'emploi
ALLEMAGNE	Code social, loi visant à promouvoir l'égalité des personnes handicapées	Loi générale sur l'égalité de traitement
AUTRICHE	Loi sur l'emploi de personnes handicapées et loi sur l'égalité des personnes handicapées	Toutes les lois fédérales et lois des Länder
BELGIQUE	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations	Loi fédérale sur l'égalité raciale et loi fédérale générale tendant à lutter contre les discriminations
BULGARIE	Loi sur la protection contre les discriminations, loi sur l'intégration de la personne handicapée, code du travail et loi sur l'hygiène et la sécurité au travail	Loi sur la protection contre les discriminations
CHYPRE	Loi sur les personnes handicapées	Loi sur la fonction publique, loi sur les personnes handicapées et loi garantissant l'égalité de traitement indépendamment de la race ou de l'origine ethnique
DANEMARK	Loi interdisant les inégalités de traitement sur le marché du travail	Loi interdisant les inégalités de traitement sur le marché du travail
ESPAGNE	Loi 51/2003 (handicap, en termes généraux), loi 13/1982 sur l'intégration sociale des personnes handicapées (emploi)	Loi 62/2003
ESTONIE	Loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement
FINLANDE	Loi antidiscrimination ⁽¹⁰⁹⁾	Loi antidiscrimination, loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province des Îles Åland
FRANCE	Loi sur le handicap, code du travail, loi n° 83-634	Loi n° 2008-496 et code du travail
GRÈCE	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement
HONGRIE	Partiellement dans la loi XXVI de 1998 relative aux droits des personnes handicapées et garantissant à celles-ci l'égalité des chances	Loi sur l'égalité de traitement
IRLANDE	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2007	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998-2004
ITALIE	Aucune obligation générale imposée aux employeurs	Décret n° 215 et décret n° 216
LETONIE	Droit du travail	Droit du travail
LITUANIE	Interprétation judiciaire nécessaire pour la loi sur l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement
LUXEMBOURG	Loi générale antidiscrimination	Loi générale antidiscrimination
MALTE	Loi de 2000 sur l'égalité des chances (personnes handicapées) et règlements relatifs à l'égalité de traitement en matière d'emploi	Circulaire 461 de 2004, loi sur l'emploi et les relations sociales et ordonnance sur l'égalité de traitement des personnes
PAYS-BAS	Loi interdisant les discriminations fondées sur le handicap	Loi générale sur l'égalité de traitement (pour la race et le sexe uniquement)
POLOGNE	Loi sur la réadaptation professionnelle et sociale et sur l'emploi de personnes handicapées, amendée en 2003, partiellement dans le code du travail	Code du travail

⁽¹⁰⁹⁾ Loi 55/2001 sur les contrats d'emploi, applicable aussi aux Îles Åland aux personnes employées dans le secteur privé et aux fonctionnaires employés par l'État. Les fonctionnaires des Îles Åland ou d'une des municipalités de ces îles sont couverts par la loi provinciale sur la prévention des discriminations.

	Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées	Exigence réelle et déterminante d'emploi
PORTUGAL	Art. 73 et 74 du code du travail, décret-loi 163/2006 du 8 août 2006 approuvant le régime d'accessibilité aux bâtiments et aux lieux publics et mettant en oeuvre les principes énoncés dans la loi 38/2004	Loi 18/2004, loi 35/2004, code du travail
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	Code du travail de 2007, loi antidiscrimination, loi relative à l'emploi	Code du travail de 2007 et loi relative à l'emploi
ROUMANIE	Aucune disposition	Loi antidiscrimination
ROYAUME-UNI	Loi sur les discriminations fondées sur le handicap	GB: loi sur les relations raciales, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), règlements sur l'égalité en matière d'emploi (convictions religieuses et philosophiques); IdN: ordonnance sur les relations raciales, règlements sur l'égalité en matière d'emploi (orientation sexuelle), ordonnance sur l'égalité de traitement et l'équité en matière d'emploi
SLOVAQUIE	Loi relative à l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement, code du travail
SLOVÉNIE	Loi relative à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées, loi sur les pensions et sur l'assurance contre le handicap et convention relative aux droits des personnes handicapées (directement applicable)	Loi relative aux relations d'emploi, loi sur l'égalité de traitement de 2004
SUÈDE	Aucune base légale n'est nécessaire, l'interdiction des discriminations est asymétrique concernant le handicap	Loi sur les discriminations

	Organisme spécialisé désigné en vertu de l'article 13 de la directive sur l'égalité raciale	Instrument de désignation	Organe pour d'autres motifs	Fournir une aide indépendante aux victimes ⁽¹¹⁰⁾	Enquêtes indépendantes	Émission de recommandations
ALLEMAGNE	Agence fédérale contre les discriminations	Loi générale sur l'égalité de traitement	Tous les motifs des deux directives et le sexe	Oui	Oui	Oui
AUTRICHE	Office national de l'égalité (ONE) et Commission pour l'égalité de traitement (CET) (chaque Land doit avoir un office de l'égalité, mais tous les Länder n'en ont pas créé un)	Loi sur la Commission pour l'égalité de traitement et sur l'Office national de l'égalité; GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I n° 66/2004	Tous les motifs de l'art. 13 du traité CE	ONE: oui CET: oui	ONE: oui CET: non	ONE: oui CET: non
BELGIQUE	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, au niveau fédéral; des protocoles ou des accords de collaboration ont été conclus entre le gouvernement fédéral et le gouvernement de chaque région ou communauté	Loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et amendant la loi du 15 février 1993 (telle qu'amendée le 25 février 2003) créant le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	Tous les motifs mentionnés dans l'art. 13 du traité CE hormis le genre et des motifs supplémentaires	Oui	Oui	Oui
BULGARIE	Commission de protection contre la discrimination	Loi sur la protection contre les discriminations du 13 septembre 2003	Tous les motifs couverts par les deux directives et des motifs supplémentaires	Une interprétation judiciaire de la loi de protection contre les discriminations peut être nécessaire	Oui	Oui

⁽¹¹⁰⁾ Les résultats de cette colonne reposent sur un large aperçu de la variété des types d'aide pouvant être offerts aux victimes. Il ne s'agit pas d'une évaluation du respect de la directive 2000/43/CE qui exige qu'un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement fournissent une «aide indépendante». C'est pour cette raison qu'une réponse positive a été donnée pour des organismes qui offrent une aide indépendante ou des conseils indépendants aux victimes et pour les organismes qui enquêtent sur les plaintes et traitent celles-ci (organes quasi judiciaires). Pour plus d'informations sur cet aspect, voir le rapport thématique du professeur Rikki Holtmaat, *Des catalyseurs du changement? Les organismes de promotion de l'égalité de traitement aux termes de la directive 2000/43/CE*, rédigé pour le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination (mars 2006).

Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	Organisme spécialisé désigné en vertu de l'article 13 de la directive sur l'égalité raciale	Instrument de désignation	Organe pour d'autres motifs	Fournir une aide indépendante aux victimes ⁽¹¹⁰⁾	Enquêtes indépendantes	Émission de recommandations
CHYPRE	Commissaire pour l'administration (également appelé «Médiateur»); deux autorités distinctes ont été créées au sein de l'Office du Médiateur: l'Autorité de l'égalité (questions relatives à l'emploi) et l'Autorité antidiscrimination (race et origine ethnique)	Loi relative à la lutte contre les discriminations raciales et contre certaines autres formes de discrimination (Commissaire)	Tous les motifs couverts par les deux directives et des motifs supplémentaires	Oui	Oui	Oui
DANEMARK	Institut danois pour les droits de l'homme	Loi relative au Centre d'études internationales et des droits de l'homme établissant l'Institut pour les droits de l'homme	Aucun (mais couvre les violations générales des droits de l'homme)	Oui	Oui	Oui
ESPAGNE	Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique (pas opérationnel en 2008)	Loi 62/2003, décret royal 1262/2007	Non	Inconnu à ce jour	Inconnu à ce jour	Inconnu à ce jour
ESTONIE	Chancelier de la justice	Loi sur le Chancelier de la justice	Tous les motifs couverts par les deux directives et des motifs supplémentaires	Oui	Non	Oui
FINLANDE	Médiateur pour les minorités et Médiateur chargé des discriminations pour les Îles Åland	Loi sur le Médiateur pour les minorités et sur le Conseil des discriminations (660/2001), telle qu'amendée Loi provinciale sur le Médiateur chargé des discriminations (67/2005) et loi provinciale sur la prévention des discriminations dans la province d'Åland (66/2005)	Non	Oui	Oui	Oui

FRANCE	Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, loi sur l'égalité des chances du 30 mars 2006	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires	Oui	Oui	Oui
GRÈCE	Médiateur	Loi n° 3304/2005 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires	Non	Oui	Oui
HONGRIE	Autorité pour l'égalité de traitement	Loi relative à l'égalité de traitement et décret 362/2004 du gouvernement relatif à l'Autorité chargée de l'égalité de traitement et aux dispositions détaillées régissant son fonctionnement; amendements à ce décret de décembre 2006	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires	Oui	Oui	Oui
IRLANDE	Autorité pour l'égalité (AE), Tribunal pour l'égalité (TE)	Loi sur l'égalité en matière d'emploi de 1998, telle qu'amendée par la loi sur l'égalité de 2004 et loi sur l'égalité de statut de 2000, telle qu'amendée par la loi sur l'égalité de 2004	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires	AE: oui TE: non	AE: oui TE: non	AE: oui TE: non
ITALIE	Office national contre les discriminations raciales (UNAR)	Décret-loi n° 215	Non	Oui	Oui	Oui
LETTONIE	Médiateur	Loi sur le Médiateur du 6 avril 2006	Motifs non précisés	Oui	Oui	Oui
LITUANIE	Médiateur pour l'égalité des chances	Loi sur l'égalité de traitement	Tous les motifs des deux directives et le sexe	Non	Non	Oui
LUXEMBOURG	Centre pour l'égalité de traitement	Loi générale antidiscrimination	Tous les motifs des deux directives	Oui	Oui	Oui
MALTE	Commission de l'égalité (anciennement Commission nationale pour la promotion de l'égalité pour les hommes et les femmes)	Ordonnance de 2007 sur l'égalité de traitement des personnes	Genre, race et origine ethnique	Oui	Oui	Oui

Le développement de la législation contre les discriminations en Europe

	Organisme spécialisé désigné en vertu de l'article 13 de la directive sur l'égalité raciale	Instrument de désignation	Organe pour d'autres motifs	Fournir une aide indépendante aux victimes ⁽¹¹⁰⁾	Enquêtes indépendantes	Émission de recommandations
PAYS-BAS	Commission pour l'égalité de traitement (CET)	Pas de désignation officielle en vertu d'une loi, mais l'exposé des motifs du projet de loi (p. 20 de l'appendice) qui a mené à l'adoption de la loi du 21 février 2004 (loi sur l'égalité de traitement) précise que la mise en œuvre de l'art. 13 de la directive sur l'égalité raciale est déjà réalisée vu que les Pays-Bas ont la CET	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires	Oui	Oui	Oui
POLOGNE	Pas d'organe spécialisé désigné en application de l'art. 13, par. 2, de la directive 2000/43/CE	Non désigné	Non désigné	—	—	—
PORTUGAL	ACIDI (Haute-Commission pour l'immigration et le dialogue interculturel)	Décret-loi 167/2007	Race, nationalité ou origine ethnique	Oui	Oui	Oui
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	Le défenseur public des droits (Médiateur) devrait être installé comme organe spécialisé en 2010	Loi antidiscrimination	Tous les motifs couverts par les deux directives et le sexe	Prévu	Prévu	Prévu
ROUMANIE	Conseil national de lutte contre les discriminations	Décision gouvernementale 1194 du 27 novembre 2001				
ROYAUME-UNI	GB: Commission pour l'égalité et les droits de l'homme; IdN: Commission pour l'égalité raciale en Irlande du Nord (ECNI)	GB: loi sur l'égalité de 2006; IdN: loi de l'Irlande du Nord de 1998	GB: tous les motifs des deux directives; IdN: tous les motifs des deux directives et les opinions politiques	CRE: oui ECNI: oui	CRE: oui ECNI: oui	CRE: oui ECNI: oui
SLOVAQUIE	Centre national slovaque des droits de l'homme	Loi relative à l'égalité de traitement amendant la loi n° 308/1993 Coll. visant à créer le Centre national slovaque des droits de l'homme	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires	Oui	Oui	Oui en pratique

SLOVÉNIE	Défenseur du principe de l'égalité/Conseil du gouvernement pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement	Loi sur l'égalité de traitement	Tous les motifs des deux directives et des motifs supplémentaires	Interprétation judiciaire nécessaire pour la loi sur l'égalité de traitement	Non	Oui
SUÈDE	Médiateur pour l'égalité	Loi sur les discriminations	Tous les motifs des deux directives et le sexe et l'identité ou l'expression transsexuelle	Oui	Oui	Oui

Commission européenne

**Le développement de la législation contre les discriminations en Europe —
Une comparaison entre les 27 États membres de l'Union**

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2010 — 123 p. — 22 × 22 cm

ISBN 978-92-79-14178-2

doi:10.2767/78734

L'analyse comparative met en parallèle de façon détaillée la législation antidiscrimination dans les 27 États membres de l'UE, telle qu'elle a été décrite dans les rapports nationaux rédigés par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination dont un résumé figure dans la présente publication. Les motifs de discrimination énumérés dans les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE sont examinés individuellement et collectivement, l'objectif global du document étant de fournir un aperçu des cadres juridiques coexistant au sein de l'UE.

Cette publication est disponible en version imprimée en allemand, en anglais et en français.

