

Edition N° 4 | Novembre 2006

Revue du droit européen relatif à la non-discrimination



Dans la présente édition:

Articles portant sur la discrimination raciale systémique devant la Cour européenne des droits de l'homme, le transfert de la charge de la preuve et réflexion d'un eurodéputé sur 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous | Mises à jour de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes et de la Cour européenne des droits de l'homme | Développements juridiques nationaux | Mise à jour des politiques européennes

Pour la diversité



Contre les discriminations

Une initiative de l'UE

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

Revue du droit européen relatif à la non-discrimination

N° 4 - 2006

Liewe | 1983



Revue juridique préparée par le 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)

Le contenu de cette publication ne reflète pas nécessairement l'opinion ou le point de vue de la Direction générale Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances de la Commission européenne.

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

Ce programme d'action poursuit trois objectifs principaux, à savoir:

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

Pour plus d'information à ce sujet, on pourra se rendre sur le site: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Comité de rédaction :

Christine Bell	Mark Bell
Isabelle Chopin (Gestionnaire de contenu)	Fiona Palmer (Editrice en chef)
Sandra Fredman	Mark Freedland
Christopher McCrudden	Jan Niessen
Gerard Quinn	Lisa Waddington

Production:

**human european consultancy et
Hooghiemstraplein 155
3514 AZ Utrecht
Pays-Bas
www.humanconsultancy.com**

**Migration Policy Group:
Rue Belliard 205, box 1
1040 Bruxelles
Belgique
www.migpolgroup.com**

L'éditrice en chef peut être contactée à l'adresse suivante: info@migpolgroup.com

Il est possible d'obtenir un exemplaire gratuit de la présente publication en envoyant un courriel à l'adresse suivante : review@non-discrimination.net

© **Photographie et conception:** Ruben Timman / www.nowords.nl

Texte traduit par: Dominique Barbier

Les informations contenues dans cette quatrième édition de la revue reflètent autant que possible la situation au 15 juin 2006.

ISBN 2-930399-31-7

Les informations relatives aux différents pays que l'on trouvera dans la présente revue ont été fournies par :

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

Table des matières

7	Introduction
9	Une mise à jour produite par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination Jan Niessen et Piet Leunis
13	Un problème de taille: La non-gestion de la discrimination raciale systémique à la Cour européenne des droits de l'homme Claude Cahn
23	Le rétablissement de l'équilibre des forces dans les cas de discrimination: Le transfert de la charge de la preuve Fiona Palmer
33	Les défis à relever en termes de loi et de politique d'antidiscrimination dans le cadre de l'année 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous Claude Moraes
41	Mise à jour du processus politique et législatif de l'Union européenne
47	Mise à jour de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes
50	Mise à jour de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme
53	Nouvelles en provenance des Etats membre de l'UE
54	Autriche
55	Belgique
56	Chypre
58	République tchèque
60	Danemark
61	Estonie
62	Finlande
62	France
64	Allemagne
67	Grèce
68	Hongrie
70	Irlande
71	Italie
72	Lettonie
75	Lituanie
76	Luxembourg
77	Malte
77	Pays-Bas
81	Pologne
83	Portugal
84	Slovaquie
85	Espagne
87	Suède
90	Royaume-Uni

Johnny | 1969



Introduction

Cette quatrième édition de la Revue semestrielle du droit européen relatif à la non-discrimination, préparée par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination, offre un aperçu général des développements qu'ont connus la législation et la politique d'antidiscrimination européenne dans les six mois qui précèdent sa publication (les informations reflètent autant que possible la situation au 15 juin 2006).

Dans cette quatrième édition, Jan Niessen et Piet Leunis, les directeurs du Réseau, présentent une mise à jour succincte des activités du Réseau. Claude Moraes, membre britannique du Parlement européen (PSE) se penche sur "Les défis à relever en termes de loi et de politique d'antidiscrimination dans le cadre de l'année 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous". Fiona Palmer, analyste au sein de MPG, examine le mécanisme du transfert de la charge de la preuve et donc le redressement de l'équilibre des forces dans les affaires de discrimination. Claude Chan, Directeur de programmes auprès de l'ERRC (Centre européen des droits des Roms) remet en question la gestion de la discrimination raciale systémique à la Cour européenne des droits de l'homme.

On trouvera, en outre, les mises à jour habituelles qui concernent les développements juridiques et politiques observés au niveau européen dans les sections habituelles consacrées dans chaque édition à la politique de l'UE, à la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes et à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, comprenant d'importantes plaintes déposées devant le Comité européen des droits sociaux. Au niveau national, on trouvera, dans les sections consacrées aux Nouvelles en provenance des Etats membres de l'Union européenne, les derniers développements qu'a connus la législation de non-discrimination dans les pays qui constituent l'Union européenne. Ces quatre sections ont été préparées et écrites par le Migration Policy Group ((Isabelle Chopin, Fiona Palmer et Emilie Tourneau) sur la base des informations fournies par les experts nationaux et de leur propre recherche au sein des sections européennes.

Dans cette revue sont représentées des personnes ordinaires faisant
face à la discrimination

Compte rendu de la mise en œuvre des directives d'antidiscrimination: Une mise à jour produite par le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination

Jan Niessen and Piet Leunis

Après l'adoption en 2000 des directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, les gouvernements des Etats membres se sont lancés dans un processus de révision de la législation nationale existante et y ont apporté des changements afin de veiller à ce que le droit national soit conforme aux nouvelles normes d'antidiscrimination communautaires. Bien que ce processus n'ait pas été totalement finalisé par tous les Etats membres et n'ait été achevé entièrement et de façon satisfaisante dans aucun de ceux-ci, on peut dire que la protection juridique contre la discrimination fondée sur la race et l'appartenance ethnique, la religion et les convictions, l'âge et l'orientation sexuelle s'est considérablement renforcée.

Les changements apportés à la législation nationale sont bien documentés par les 25 rapports nationaux préparés par le Réseau.¹ Ces rapports décrivent la façon dont les directives ont été incorporées dans le droit national de manière à permettre à la Commission européenne, aux gouvernements nationaux et aux parties prenantes non gouvernementales d'évaluer si la législation communautaire a bien été mise en œuvre dans l'ensemble de l'Union européenne. En outre, les rapports représentent une source d'information riche et unique sur la législation d'antidiscrimination nationale. Ils ont été préparés comme des rapports de base au cours de toute la première année de fonctionnement du réseau et ont été mis à jour au cours de sa deuxième année. A cette fin, les experts nationaux ont procédé à un suivi et à une réflexion sur les changements apportés à la législation nationale. Ils ont consulté des publications officielles et des revues spécialisées. Lorsque la formulation de certaines dispositions laissait la porte ouverte à des interprétations sensiblement différentes, les experts nationaux ont consulté des collègues de leur propre pays ainsi que d'autres pays.

Les "Coordinateurs de motifs discriminatoires" et la Gestionnaire de contenu ont lu et commenté la première ébauche des rapports. Ils ont examiné la cohérence des ébauches, se sont assurés que les cinq motifs de discrimination étaient tous couverts de manière adéquate et ont veillé à ce que les rapports soient rédigés selon le modèle convenu. Dans un souci de garantir le caractère complet et l'exactitude factuelle de ces rapports, l'occasion a été donnée à la Commission européenne et aux Etats membres de les lire. Human European Consultancy, se chargeant de la coordination du processus, et MPG, responsable du contenu de tous les produits du Réseau, ont rassemblé les commentaires et les questions, en ont discuté avec les experts nationaux et ont supervisé la finalisation des rapports. Le Réseau a apporté son assistance à la Commission au niveau de l'analyse de l'information en attirant l'attention de celle-ci sur les exemples de transposition réussis et sur les principaux manquements observés à cet égard. Comme l'an passé, une analyse comparative des rapports nationaux sera préparée et mise à disposition en anglais, en français et en allemand.

¹ Les résumés des rapports complets sont disponibles à l'adresse suivante:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

Parmi d'autres activités, le Réseau contribue à la rédaction du chapitre juridique du rapport annuel de la Commission européenne et à la préparation de trois rapports thématiques, à savoir sur la collecte de données, sur les organismes de promotion de l'égalité de traitement et sur la ségrégation des Roms dans l'enseignement. Les rapports sur la collecte de données et sur les organismes de promotion de l'égalité de traitement seront imprimés, le rapport sur la ségrégation des Roms dans l'enseignement sera disponible sur le site web de la Commission et les trois rapports seront disponibles en français, en allemand et en anglais avant la fin de l'année 2006.

La production de ce que l'on appelle les rapports flash pour la Commission constitue une activité continue du Réseau. Ces rapports offrent des mises à jour des développements observés au niveau des lois et des politiques des Etats membres, permettant ainsi à la Commission de les suivre et d'agir sur elles. Les rapports flash servent de fondement à la rédaction de la section des Nouvelles en provenance des Etats membre de l'UE de la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination.

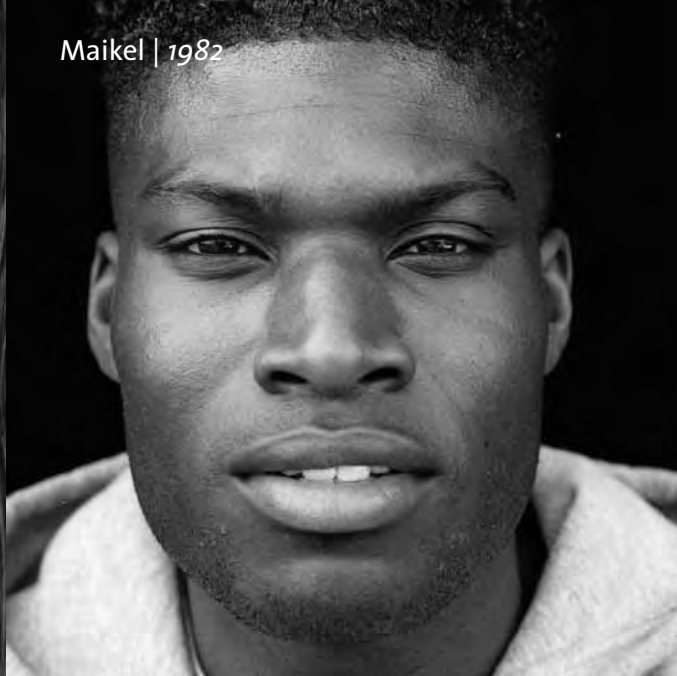
Membres du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination

Directeur de projet:	Piet Leunis, human european consultancy	piet@humanconsultancy.com
Directeur de projet adjoint:	Jan Niessen, Migration Policy Group	jniessen@migpolgroup.com
Directrice de soutien:	Evelyn van Royen, human european consultancy	evelyn@humanconsultancy.com
Editrice en chef:	Fiona Palmer, Migration Policy Group	fpalmer@migpolgroup.com
Directeurs scientifiques:	Sandra Fredman, Oxford University	sandra.fredman@law.ox.ac.uk
	Christopher McCrudden, Oxford University christopher.	mccrudden@law.oxford.ac.uk
	Gerard Quinn, National University of Ireland, Galway,	gerard.quinn@nuigalway.ie
Coordinateurs de motifs:	Christine Bell, University of Ulster (religion et convictions)	C.Bell@ulster.ac.uk
	Mark Bell, University of Leicester (orientation sexuelle)	Mb110@leicester.ac.uk
	Isabelle Chopin, Migration Policy Group (race et origine ethnique)	ichopin@migpolgroup.com
	Mark Freedland, Oxford University (âge)	mark.freedland@sjc.ox.ac.uk
	Lisa Waddington, Université de Maastricht (handicap)	Lisa.Waddington@FACBURFDR.unimaas.nl
Spécialiste des questions relatives aux Roms	Lilla Farkas, Comité d'Helsinki hongrois	lilcsik@hotmail.com
Experts nationaux:	Dieter Schindlauer (Autriche)	dieter.schindlauer@zara.or.at
	Olivier de Schutter (Belgique)	deschutter@cpdr.ucl.ac.be
	Nikos Trimikliniotis (Chypre)	nicotrim@logosnet.cy.net
	Pavla Boucková (République tchèque)	poradna@iol.cz
	Niels-Erik Hansen (Danemark)	neh_drc@yahoo.dk
	Vadim Poleshchuk (Estonie)	vadim@lichr.ee
	Timo Makkonen (Finlande)	makkonen@kaapeli.fi
	Sophie Latraverse (France)	slatraverse.geld@free.fr
	Matthias Mahlmann (Allemagne)	mahlmann@zedat.fu-berlin.de
	Yannis Ktistakis (Grèce)	yktistakis@yahoo.gr
	András Kádár (Hongrie)	andras.kadar@helsinki.hu
	Shivaun Quinlivan (Irlande)	shivaun.quinlivan@nuigalway.ie
	Alessandro Simoni (Italie)	alessandro.simoni@unifi.it
	Gita Feldhune (Lettonie)	Gita.Feldhune@lu.lv
	Edita Ziobiene (Lituanie)	ziobiene@takas.lt
	François Moyse (Luxembourg)	f.moyse@as-avocats.com
	Tonio Ellul (Malte)	tellul@emdlex.com.mt
	Rikki Holtmaat (Pays-Bas)	H.M.T.Holtmaat@law.leidenuniv.nl
	Monika Mazar-Rafal (Pologne)	m.rafal@twarda.pan.pl
	Manuel Malheiros (Portugal)	ManuelMalheiros@lisboa.taf.mj.pt
	Zuzana Dlugosova (Slovaquie)	dlugosova@changenet.sk
	Maja Katarina Tratar (Slovénie)	mtratar@fundacija-gea2000.si
	Lorenzo Cachón (Espagne)	lcachon@terra.es
	Ann Numhauser-Henning (Suède)	Ann.Numhauser-Henning@jur.lu.se
	Colm O'Cinneide (Royaume-Uni)	uctlcoc@ucl.ac.uk

Marieke | 1987



Maikel | 1982



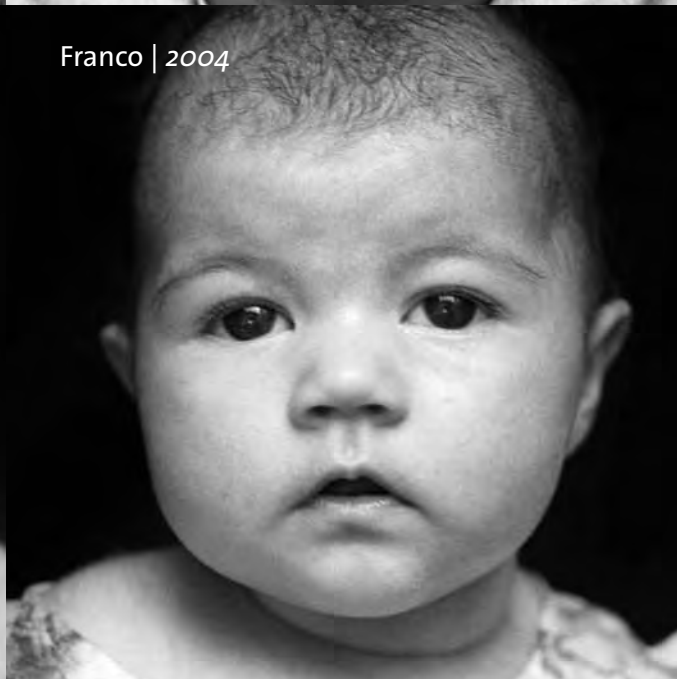
Janneke | 1962



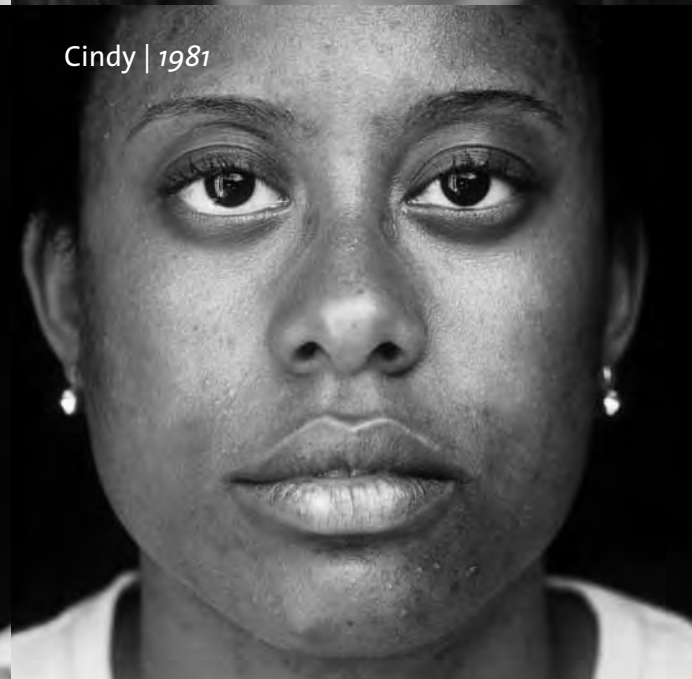
Shirley | 1954



Franco | 2004



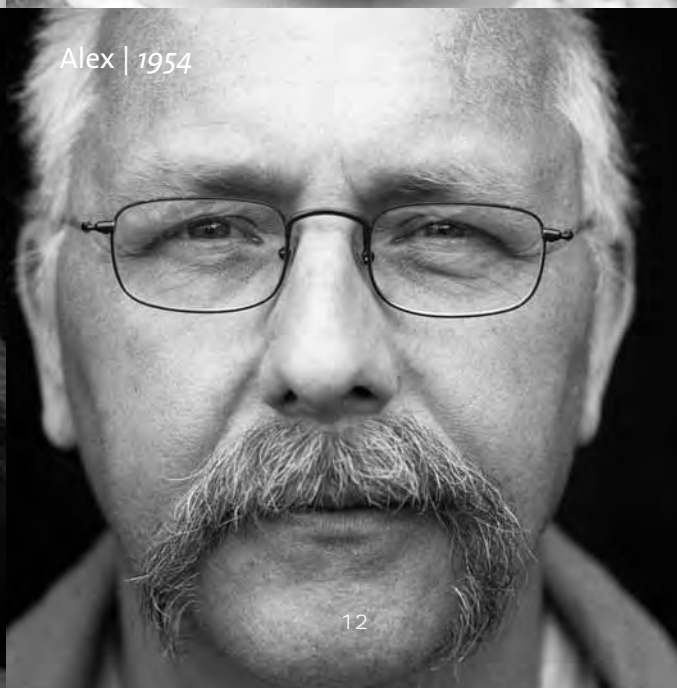
Cindy | 1981



Sarah | 1970



Alex | 1954



Gino | 1997



Un problème de taille: La non-gestion de la discrimination raciale systémique à la Cour européenne des droits de l'homme

Claude Cahn, Directeur de programmes du Centre européen des droits des Roms (ERRC)²

L'histoire de la Cour européenne des droits de l'homme en matière de traitement de la discrimination raciale est tourmentée. Jusqu'en 2004, la Cour n'a jamais constaté de violation de l'article 14 interdisant la discrimination dans une affaire impliquant des allégations de discrimination raciale. Jusqu'à cette date, on ne recense que deux sentences positives prononcées sur des questions raciales, aucune n'ayant été prononcée en vertu de la disposition générale de l'article 14. L'approche rigide des questions de discrimination raciale adoptée par la Cour durant les années 1990, guidée en particulier par l'application d'une norme "au-delà du doute raisonnable" apparemment insurmontable, a suscité un concert croissant d'opinions dissidentes, surtout au sein de la Cour elle-même. C'est ainsi, par exemple, que, dans un arrêt rendu en 2002 dans l'affaire d'un policier bulgare qui avait assassiné un Rom, où la Cour n'avait trouvé aucune violation des dispositions de non-discrimination de l'article 14 de la Convention, le juge Bonello a émis l'opinion dissidente suivante:

"Un observateur profane qui compulserait les annales de la Cour pourrait en conclure que, depuis plus d'un demi-siècle, l'Europe démocratique est exempte de tout soupçon de racisme, d'intolérance ou de xénophobie. L'Europe que reflète la jurisprudence de la Cour est un havre exemplaire de fraternité ethnique, dans lequel des peuples aux origines les plus diverses fusionnent sans aucune tension, méfiance ou réticence. La présente affaire ne fait qu'alimenter cette illusion... La Cour a reconnu fréquemment et régulièrement que des membres de minorités vulnérables avaient été tués ou soumis à des traitements effroyables contraires à l'article 3 ; mais pas une fois elle n'a estimé que ces faits étaient liés à leurs spécificité ethnique. Kurdes, Noirs, musulmans, Roms et autres sont encore et encore tués, torturés ou estropiés, mais la Cour ne peut se convaincre que leurs race, couleur, nationalité ou lieu d'origine aient quelque chose à y voir."³

La Cour a éprouvé des difficultés particulières pour identifier des points de la Convention qui concernent les Roms et certains ont prétendu qu'il existait un parti pris contre les Roms à la Cour elle-même.⁴ Au cours des deux dernières années, un glissement s'est produit à la Cour, faisant qu'une plus grande foi est accordée maintenant au problème de la discrimination raciale et certains Etats ont été jugés responsables dans des décisions récentes impliquant une discrimination raciale. A ce jour pourtant, l'approche de la Cour n'est pas encore cohérente et les Etats ne disposent pas d'une guidance claire de la Cour quant à savoir quelles questions pourraient donner lieu à des violations de la Convention en matière de discrimination raciale. Une comparaison de deux jugements récents – l'un impliquant un violent pogrom en Roumanie et l'autre impliquant une discrimination scolaire systémique – a mis en lumière des domaines dans lesquels la Cour doit élaborer davantage son approche, de

² Directeur de programmes, Centre européen des droits des Roms, ccahn@errc.org.

³ *Angelova c. Bulgarie* (Requête n° 38361/97), arrêt du 13 juin 2002.

⁴ Voir Clements, Luke, "Litigating Cases on Behalf of Roma before the Court and Commission in Strasbourg", Roma Rights, hiver 1998, au site: <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=487>.

sorte que les règlements de l'UE, la législation internationale⁵ et la jurisprudence de la Convention soient en harmonie.

Le 20 septembre 1993, alors que le Comité des ministres du Conseil de l'Europe se réunissait pour approuver la demande d'adhésion de la Roumanie au Conseil de l'Europe, une bande de villageois de la ville de Hadareni, dans le comté de Mures, en Roumanie, sur la route reliant Cluj à Tirgu Mures, assassinaient trois Roms, mettant en fuite le reste de la communauté. A la suite de l'assassinat au couteau d'un homme qui n'était pas Rom, une foule impliquant la majeure partie du village prit en chasse trois Roms, auteurs suspectés du crime, jusque dans une maison. Sous les regards passifs de la police, les villageois ont mis le feu à la maison. Ici, les récits diffèrent. Selon les uns, les villageois ont battu à mort deux hommes qui avaient sauté hors de la maison en flammes alors que le troisième périssait dans l'incendie. Selon d'autres, les trois hommes ont sauté hors de l'immeuble, ont été battus à mort avant que la foule ne décapite et ne tranche les bras et les jambes du corps de M. Mircea Zoltan et ne jette son cadavre mutilé dans la maison en flammes. Il n'y a pas de divergence quant à la suite des événements: la foule a bouté le feu à 14 autres maisons d'un quartier rom de Hadareni.⁶

Suite à ce pogrom, les victimes survivantes ont vécu dans des conditions de vie dégradantes en différents lieux de Roumanie. Elles ont été contraintes de vivre dans des poulaillers, des porcheries, des caves sans fenêtres, dans des conditions de surpeuplement et de froid extrême. Ces conditions ont duré plusieurs années et, dans certains cas, se poursuivent encore. Il s'en est suivi qu'un grand nombre de requérants et de leurs familles sont tombés malades, atteints notamment d'affections telles qu'hépatite, cardiopathie (conduisant finalement à une crise cardiaque fatale), diabète et méningite. Certaines des victimes ont fui le pays.

Les plaintes déposées à l'encontre des forces de l'ordre ont été transmises au Bureau du Procureur militaire, lequel a décidé de ne pas engager de poursuites. Cette décision fut confirmée en appel. Les procureurs n'ont pu lancer aucune forme de mise en accusation contre les auteurs de ces actes avant 1997. Lorsque, cédant à la pression, ils s'y sont finalement résolus, la mise en accusation se lisait plus comme une mise en accusation des victimes que des auteurs de ces actes. Pour ne citer qu'un petit extrait de la mise en accusation du 12 août 1997, "Les groupes de Tsiganes ont été à la source de multiples conflits avec des jeunes du village, se montrant agressifs dans leur comportement, utilisant la force afin d'obtenir de l'argent et des biens. Leur conduite s'est encore dégradée avec le temps, se manifestant sous formes d'insultes et de bagarres. De tels incidents se sont produits dans le bar privé appartenant à Nicolae Gall, où ces Tsiganes ont provoqué des querelles et des bagarres. En général, certains Tsiganes se sont comportés en "maîtres", défiant toutes les normes sociales. Les tentatives des personnes âgées investies d'une autorité morale pour les convaincre de changer leur comportement ont échoué et ces personnes ont fait l'objet de menaces et d'intimidations ..."⁷

⁵ Comprenant, mais sans s'y limiter nécessairement, la définition liant les Etats parties à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR) " Dans la présente Convention, l'expression "discrimination raciale" vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique." (Article 1(1)).

⁶ Plus de trente événements de ce genre se sont produits en Roumanie au cours de la période 1990-1994. Le pogrom de Hadareni est le premier à être jugé par la Cour. Des requêtes relatives à trois autres événements de ce type – les pogroms de Plaesii de Sus, de Casinul Nou et de Bolintin Deal – sont actuellement en instance devant la Cour.

⁷ Le texte intégral de la mise en accusation (traduction en anglais) est disponible à l'adresse: <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=1792>.

Dans un jugement rendu en juillet 1998, douze personnes ont été condamnées pour destruction de propriété et trouble de l'ordre public, parmi lesquelles l'adjoint au maire de Hadareni, cinq personnes étant condamnées pour meurtre. Les sentences, allant d'un à sept ans de prison, ont été ensuite raccourcies en appel. La Cour Suprême a ensuite acquitté deux des défendeurs et ceux qui se trouvaient encore en prison ont été graciés par le président roumain en juin 2000. Un tribunal civil a accordé à certaines des victimes des dommages et intérêts pécuniaires limités tout en rejetant toutes les demandes de dommages extrapécuniaires.⁸ En 1997, les représentants d'un certain nombre de victimes roms ont déposé une requête auprès de la Cour européenne des droits de l'homme.

La Cour a éprouvé des difficultés à juger l'affaire recevable du fait que le pogrom avait eu lieu quelques mois avant que la Roumanie ne fasse partie vraiment du Conseil de l'Europe et donc avant que la Convention ne soit en vigueur en Roumanie. Elle a néanmoins accepté d'entendre l'affaire, acceptant les arguments selon lesquels les conditions de vie dégradantes dans lesquelles vivaient les victimes durant de nombreuses années après avoir subi la violence de la foule ainsi que le manquement à rendre justice dans cette affaire en raison d'une motivation raciale, constituaient des violations continues de la Convention depuis le 20 juin 1994, au moment où la Convention était entrée en vigueur en Roumanie.

Statuant sur cette affaire en juillet 2005, la Cour a estimé que la Roumanie avait violé plusieurs dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme. La Cour a statué qu'il y avait bien eu violation de l'article 6(1) (droit à une audience équitable) en raison de la longueur des procédures et de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale). La Cour a abordé le problème de la discrimination raciale sous différents angles. Réexaminant les arguments selon lesquels les dispositions de non-discrimination de la Convention avaient été enfreintes quant au droit à une audience équitable et au droit au respect de la vie privée et familiale, la Cour a accepté ces arguments et a donc estimé qu'il y avait violation de l'article 14 de la Convention conjointement aux articles 6(1) et 8. La Cour a également poursuivi en constatant une violation de l'article 3 interdisant tout traitement inhumain ou dégradant pour des raisons incluant la discrimination raciale:

"A la lumière de ce qui précède, la Cour estime que les conditions de vie des requérants et la discrimination raciale à laquelle ils ont été publiquement soumis par la façon dont leurs griefs ont été traités par les diverses autorités constituent une atteinte à leur dignité humaine qui [...] équivalait à "un traitement dégradant" au sens de l'article 3 de la Convention."⁹

Statuant dans l'affaire Hadareni, la Cour a assumé la tâche de rendre justice là où un Etat membre du Conseil de l'Europe avait manqué de le faire, procédant au redressement de préjudices graves – notamment de préjudices de discrimination raciale – et offrant aux victimes les réparations dues. L'approche sans équivoque de la Cour dans l'affaire Hadareni contraste nettement avec les conclusions tortueuses, confuses et imparfaites rendues

⁸ Les niveaux les plus élevés des dommages et intérêts accordés par un tribunal statuant sur l'affaire, même après l'arrêt favorable de la Cour européenne des droits de l'homme rendu en juillet 2005, ont été accordés à Nicolae Gall, l'un des principaux auteurs de ces actes. Il a été condamné pour des actes liés à la destruction des maisons (mais pas liés à l'assassinat, malgré des preuves de son implication dans les meurtres perpétrés par la foule), a été emprisonné pendant une brève période avant d'être gracié par le président Iliescu. Sur la base de l'amnistie, il a ensuite intenté un procès pour emprisonnement arbitraire et a obtenu des dommages et intérêts s'élevant à un montant en lei roumains de plus de 100.000 euros.

⁹ *Moldovan et autres c. Roumanie* (Requêtes n° 41138/98 et 64320/01), arrêt n° 2 du 12 juillet 2005, par. 113.

dans une autre affaire jugée simultanément – la requête déposée par un certain nombre d'enfant roms devant la Cour, se plaignant de violations de la Convention quant à leur placement, mû par des motivations raciales, selon des aménagements scolaires séparés inférieurs à la norme et réservés à des enfants atteints de déficience mentale.

Le problème de la ségrégation raciale des enfants roms dans le système d'éducation a fait l'objet d'un débat public depuis la fin des années 1970, lorsque l'initiative dissidente tchécoslovaque Charte 77 a été la première à attirer l'attention sur cette question. A ses moments de sincérité, le gouvernement tchèque a reconnu l'ampleur du problème. Il a déclaré en 2002, par exemple, au Comité des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination raciale:

En fonction de tests psychologiques qui ne prennent pas en considération les différences sociales et culturelles entre enfants roms et non roms, les enfants des minorités roms sont souvent scolarisés dans des établissements pour enfants ayant des besoins particuliers en matière d'éducation, sous réserve de l'assentiment de leurs parents, alors que ces écoles sont officiellement destinées aux enfants ayant des difficultés d'apprentissage telles qu'il leur est impossible de fréquenter un établissement scolaire primaire ou un établissement primaire spécial. Le problème est que les enfants qui sortent de ces écoles ont beaucoup moins de chances par la suite : ils ne peuvent pas être admis dans des établissements secondaires et ne peuvent davantage suivre une formation professionnelle complète. D'après les estimations, 75% des enfants roms passent d'une école primaire à une école spéciale ou y sont scolarisés directement.¹⁰

Même à ce moment de relative franchise, le gouvernement tchèque n'a pas reconnu complètement l'ampleur du problème. Les écoles en question ne sont pas des écoles destinées à des enfants handicapés mentaux graves, nommées "écoles auxiliaires" avant la réforme scolaire de 2004/2005 en République tchèque. Les "écoles spéciales" en question offrent une scolarité de qualité réduite aux enfants qui ont été soumis à des tests psychologiques rigides et dépassés appliqués à des enfants extrêmement jeunes, comme se situant au niveau, aux alentours ou légèrement en dessous de la ligne de déficience mentale. On ne trouve pas d'équivalent de telles écoles dans la plupart des autres pays et certaines personnes prétendent qu'elles ont été créées spécifiquement à des fins de ségrégation des enfants roms.

Un consentement parental est requis pour placer l'enfant dans l'une de ces "écoles spéciales" séparées à nivellement par le bas. Dans le compte-rendu standard fourni par les parents roms, le directeur de l'école cible (spéciale) et de l'école (générale) qui place l'enfant parviennent à s'entendre pour placer un enfant rom dans une école spéciale. L'enfant est ensuite envoyé au test psychologique. Les psychologues disposent d'un pouvoir discrétionnaire complet pour décider des types de tests à appliquer aux enfants. On relève de nombreuses allégations de discrimination dans les décisions portant sur les tests imposés aux enfants, les enfants non roms n'étant généralement pas soumis à des test psychologiques. Les tests eux-mêmes ne sont pas disponibles au grand public – seul un psychologue diplômé peut y avoir accès. Dotées des résultats d'échec de l'enfant rom, lequel peut n'avoir que cinq ans, au test du psychologue, les autorités scolaires font massivement pression sur le

¹⁰ "Quatrième rapport périodique des Etats parties attendu en 2000, Additif", République tchèque CERD/C/372/Add.1, 14 avril 2000, par. 134. Le gouvernement tchèque dispose également d'autres modes, tels que le rejet de la responsabilité sur la victime. On trouvera ici, par exemple, un passage du projet de Mémoire d'intégration commun rédigé en 2004 par le gouvernement tchèque: "la principale limitation qui défavorise les élèves roms dans le processus éducatif par rapport à la population majoritaire réside souvent dans le faible niveau social de la communauté rom, laquelle sous-valorise l'importance de l'enseignement."

parent pour qu'il accepte le transfert de son enfant vers l'école spéciale. Les arguments se concentrent habituellement sur l'idée que l'enfant "y sera plus heureux", notamment parce qu'il ne sera plus brimé par les enfants non roms (peu nombreux dans de telles écoles) et parce qu'il se retrouvera "parmi des enfants de son genre" (parce que, comme chacun le sait, ces écoles sont des ghettos roms). Les parents roms capitulent souvent sous ce type de pression – bien que certains résistent. Dès que l'enfant est placé dans une école réservée aux handicapés mentaux, les procédures pour obtenir son retour vers l'école générale sont peu nombreuses et, dans la pratique, après plus de six mois passé dans une telle école, l'enfant aura vraisemblablement accumulé trop de retards pour pouvoir encore retourner vers une école générale sans mesures massives supplémentaires.

Jusqu'à présent, les efforts déployés par la société civile, les organismes internationaux d'observation, l'Union européenne ou même les quelques îlots bienveillants que l'on peut trouver au sein du gouvernement tchèque n'ont jamais été suffisamment puissants pour persuader le gouvernement d'entreprendre autre chose que l'apport de changements superficiels au système scolaire.¹¹ Voulant remettre en question la ségrégation raciale dont sont victimes les enfants roms dans l'éducation en République tchèque, l'ERRC s'est lancé dans un travail de documentation approfondie sur cette question au cours de l'année scolaire 1998/1999. Comme il n'existait pas de données précises concernant la composition ethnique du système scolaire tchèque, l'ERRC s'est employé à en dessiner la carte. Craignant un embarras, les autorités tchèques étaient au mieux partagées par rapport à cet effort et, en absence d'une totale participation des autorités de l'Etat, une enquête à l'échelle du pays était impossible. Notre échantillon est donc devenu l'unité gérable la plus large possible: la ville d'Ostrava, la troisième plus grande ville du pays. Durant l'année scolaire 1998/1999, Ostrava comptait 82 écoles primaires. Quatre-vingt-dix d'entre elles étaient des écoles primaires standard, huit étaient des écoles spéciales – "zvlátní školy", le premier lieu de ségrégation raciale des enfants roms dans le système éducatif de République tchèque. Trois autres étaient des écoles auxiliaires destinées à recevoir des handicapés mentaux lourds ("pomocné školy") et une école relevait de l'administration de l'Eglise catholique.

Les efforts déployés en vue de concevoir une méthodologie permettant de compter les enfants dans toutes les écoles se sont trouvés immédiatement confrontés au fait que, sans la coopération des directeurs d'école, peu de choses seraient réalisables. Obtenir leur coopération ne fut pas chose aisée mais, dès que quelques uns eurent accepté de coopérer, tous suivirent à l'exception d'un seul. Il s'avéra que les écoles spéciales possédaient déjà des données ethniques dans leurs dossiers. Ce fut une véritable révélation étant donné que le gouvernement tchèque, dans ses déclarations publiques vers la moitié et la fin des années 1990, avait vigoureusement nié le fait que les fonctionnaires publics tchèques collectaient des données ethniques, se référant généralement à cet égard aux protections constitutionnelles. Les hauts responsables de l'école sont apparus parfaitement ignorants de ces protections. Ils ont produit des tableaux énumérant les élèves roms et non roms par classe pour chacune des écoles que nous avons visitées. Nous avons obtenu très rapidement pour chaque école un carnet débordant de tableaux de ce genre.

¹¹ Une réforme scolaire largement médiatisée est entrée en vigueur en janvier 2005, abolissant complètement les écoles spéciales destinées aux handicapés mentaux et les a remplacées par des aménagements similaires baptisés de nouvelles dénominations. Les responsables gouvernementaux ont fait passer cette réforme comme traitant la substance même des plaintes formulées quant à l'enseignement spécial en République tchèque (notamment la question de la discrimination raciale) mais n'ont pas expliqué comment cette réforme pourrait assurer l'intégration des enfants roms dans le système scolaire général. A ce jour, l'on ne trouve aucun élément indiquant que la réforme a produit cet effet. De fait, la loi modifiée établissant la réforme prévoit des fonctionnaires scolaires investis de nouvelles compétences afin d'établir des classes séparées de sorte que la réforme peut, en définitive, enraciner la ségrégation plutôt qu'y mettre un terme.

Enfin, les données d'Ostrava ont révélé le portrait suivant du système scolaire tchèque tel qu'il existait en 1998/1999:

- La moitié des enfants roms en âge de scolarité d'Ostrava fréquentait des écoles spéciales;
- Plus de la moitié de la population scolaire des écoles spéciales était constituée d'enfants roms;
- Tout enfant rom choisi au hasard aura approximativement 27 fois plus de probabilités de se voir inscrit dans une école pour handicapés mentaux légers qu'un enfant non rom;
- L'on n'observe pas de surreprésentation importante des Roms dans les écoles auxiliaires réservées aux enfants atteints d'un handicap mental profond;
- Les enfants roms inscrits dans l'enseignement primaire régulier (à savoir dans les 70 écoles primaires standard) se retrouvaient en forte concentration dans trois écoles primaires ;
- 32 écoles primaires ne comptaient pas le moindre élève rom dans leur population scolaire de sorte que 16.722 élèves non roms fréquentaient l'école tous les jours sans avoir le moindre camarade de classe rom.

Afin de déjouer l'argument de défense qui consisterait à dire que la ville d'Ostrava n'est pas un exemple représentatif de la République tchèque dans son ensemble, nous avons entrepris des démarches de documentation dans un certain nombre d'autres localités de République tchèque, dont Brno, Opava, Olomouc, Prague, Bohumin, Ceske Budejovice, Usti nad Labem et Valasske Mezerici. Globalement, il a été possible de conclure que les forces en présence à Ostrava présentaient des problèmes généraux du système d'enseignement tchèque dans son ensemble et non la simple aberration d'une ville en particulier.¹² L'étude s'est également centrée sur un examen minutieux des questions procédurales, révélant que, dans l'ensemble, dès que l'on a obtenu de manière forcée le placement d'un enfant dans une école pour déficients mentaux, les parents n'ont que peu voire pas de recours pour obtenir une révocation de cette décision.

Cette étude et l'autre ont servi de base au procès, connu désormais sous le nom *D.H. et autres c. République tchèque*, sur lequel la Cour a statué en février de cette année.¹³ Le procès a tout d'abord été porté devant les juridictions nationales en juin 1999 et ensuite, après épuisement des voies de recours nationales, devant la Cour en début de l'année 2000. Ce procès, intenté au nom 18 enfants roms, reposait sur l'allégation que leur placement forcé selon une motivation raciale dans des écoles pour handicapés mentaux, où n'existait aucune procédure permettant de contester un placement abusif ou d'obtenir un éventuel transfert de retour vers le système scolaire général, équivalait à une ségrégation raciale, en violation d'un certain nombre de dispositions de la Convention.

Les questions soumises à la Cour concernaient des enfants et leur carrière professionnelle de sorte qu'une réponse opportune de la Cour était recherchée de toute urgence. La Cour n'a pas répondu à toutes ces inquiétudes et est seulement parvenue à communiquer la plainte au gouvernement tchèque en décembre 2004, plus de trois ans et demi après qu'elle ait été déposée pour la première fois. Peu de temps après, au stade de la

¹² Les résultats de la recherche pour 1998/1999 ont été publiés dans le rapport national n° 8 de l'ERRC, *Une réparation spéciale: les Roms et les écoles réservées aux handicapés mentaux en République tchèque*, juin 1999. Deux démarches d'étude de suivi séparées – l'une entreprise en 2002/2003 et l'autre début 2005 – sont arrivées à la conclusion qu'en dépit du lancement de plusieurs programmes d'amélioration superficiels, aucun changement majeur n'avait été apporté à la situation extrême de la ségrégation des Roms dans le système scolaire tchèque depuis la première recherche de 1998/1999.

¹³ *D.H. et autres c. République tchèque (Requête n° 57325/00)*, arrêt du 7 février 2006 (ci-après "Décision de la CrEDHCrEDH sur la ségrégation dans les écoles tchèques").

recevabilité, la Cour a éliminé de toute prise en considération tous les aspects de la plainte à l'exception d'un seul; elle a rejeté d'emblée l'affirmation selon laquelle ces questions pourraient être haussées au niveau du traitement dégradant tel qu'il est interdit par l'article 3, a éliminé de toute considération la préoccupation relative aux questions procédurales et a accepté de n'entendre que la question de discrimination dans la réalisation du droit à l'enseignement: l'article 14 en conjonction avec l'article 2 du protocole 1, dans la langue de la Cour. Enfin, en février 2006, elle a statué que même cette norme n'avait pas été atteinte et n'a constaté de violation d'aucune disposition de la Convention.

Dans son prononcé laconique, après avoir réitéré d'abord ses normes en ce domaine,¹⁴ la Cour a poursuivi en n'y portant aucune attention, parvenant à la fois à considérer des questions de peu sinon d'aucune pertinence pour l'affaire et à parcourir vaille que vaille les faits. C'est ainsi, par exemple, que la Cour a ignoré les preuves relatives à l'un des requérants attestant que le directeur de l'école spéciale demandait que tous les enfants d'un jardin d'enfants particulier subissent un test psychologique parce que l'école avait besoin des subsides scolaires supplémentaires que l'inscription de ces enfants lui permettrait d'obtenir. La demande du directeur de l'école fait directement référence à l'ethnicité rom des enfants concernés. La Cour s'est également préoccupée des questions dérangeantes. Ainsi, "Aux yeux de la Cour, le gouvernement a néanmoins réussi à prouver que le système des écoles spéciales en République tchèque ne vise pas à accueillir uniquement des enfants roms [...]" et "La Cour observe que la réglementation relative aux modalités de placement des enfants dans des écoles spéciales ne vise pas l'appartenance des élèves à une ethnité. [...]"¹⁵

L'arrêt conclut en statuant allègrement que "tout en reconnaissant que la situation générale en République tchèque concernant l'éducation des enfants roms reste à parfaire, la Cour ne saurait conclure, dans les circonstances de l'espèce, que les mesures prises contre les requérants étaient discriminatoires" et que "les éléments concrets dont la Cour dispose dans la présente affaire ne lui permettent pas de conclure que le placement des requérants et le maintien de certains d'entre eux dans des écoles spéciales ont été motivés par des préjugés raciaux comme ceux-ci le prétendent".¹⁶ Dans ce type de jugement, la Cour ratifie comme "objectif et raisonnable" le placement dans des écoles pour handicapés mentaux – écoles sans programme scolaire à proprement parler – de plus de la moitié de la population des enfants issus d'une communauté ethnique, uniquement en raison du fait que les autorités scolaires ont réussi à intimider leurs parents pour que ceux-ci "acceptent" ce type de placement.

Deux des sept juges qui ont statué dans la décision relative à la ségrégation dans les écoles tchèque de la CtEDH étaient suffisamment partagés quant à sa qualité pour émettre des opinions différentes, l'une dissidente, l'autre concordante. L'opinion concordante du juge Costa identifie le cœur de la question: "Le risque est en effet, sous couvert de tests psychologiques ou intellectuels, de condamner la quasi-totalité d'une population scolaire, socialement désavantagée, à se retrouver dans des écoles de bas niveau, sans grands mélanges avec des enfants

¹⁴ "La Cour a établi dans sa jurisprudence que la discrimination consiste à traiter de manière différente, sauf justification objective et raisonnable, des personnes placées dans des situations comparables (*Willis c. Royaume-Uni*, n° 36042/97, § 48, CrEDHCrEDH 2002-IV). Les États contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer si et dans quelle mesure des différences entre des situations a_ d'autres égards analogues justifient des distinctions de traitement (*Gaygusuz c. Autriche*, arrêt du 16 septembre 1996, Recueil des arrêts et décisions 1996-IV, § 42), mais il appartient à la Cour de statuer en dernier ressort sur le respect des exigences de la Convention." (Décision de la CrEDHCrEDH sur la ségrégation dans les écoles tchèques, par. 44).

¹⁵ Décision de la CrEDHCrEDH sur la ségrégation dans les écoles tchèques, par. 48 et 49.

¹⁶ Décision de la CrEDHCrEDH sur la ségrégation dans les écoles tchèques, par. 52.

d'autres origines, et sans espoir d'obtenir une éducation leur permettant de s'élever."¹⁷ Toutefois, le juge Costa s'est finalement rangé à l'avis de la majorité, bien que de façon partagée: "Faut-il pour autant juger sévèrement la politique éducative de la République tchèque, et surtout en déduire que les requérants eux-mêmes ont été, dans ces écoles, victimes d'une violation de la Convention ? Il m'a paru difficile d'aller aussi loin sans tordre quelque peu les faits et les preuves, et sans contredire la jurisprudence (ce que la Grande Chambre est, d'après la Convention, plus qualifiée pour faire qu'une chambre)".¹⁸

L'unique opinion dissidente dans cette décision, celle du juge Cabral Barreto, suit l'opinion majoritaire en s'écartant de la jurisprudence existante de la Cour bien que son entorse diffère de celle de la majorité. Le juge Cabral Barreto s'avance en terrain inconnu en s'étendant sur la question de savoir si les mesures prises "aggravent les différences" entre Roms et non-Roms ou pas, un test qui semble susceptible de soulever des problèmes de discordance avec le régime émergeant des droits des minorités, parmi d'autres faiblesses: "[...] le "traitement différent" que l'Etat tchèque a réservé aux requérants a aggravé, à mon avis, les différences entre ceux-ci et les autres élèves qui fréquentaient des écoles ordinaires"¹⁹ Le motif boiteux sur lequel le juge Cabral Barreto a fondé son opinion dissidente semble avoir pu amener le juge Costa à ne pas se ranger à son opinion.²⁰

La distance entre la décision de la Cour par rapport au pogrom de Hadareni et son arrêt en matière de ségrégation raciale systémique dans le système scolaire tchèque peut s'exprimer approximativement de la manière suivante: Hadareni se conforme à une vision de préjudices fondés sur la race dictée par les génocides de la deuxième guerre mondiale et les événements qui l'ont précédée, tels que les pogroms contre les juifs dans l'Est de l'Europe vers la fin du 19^{ème} et le début du 20^{ème} siècle. Dans le cas Hadareni, la Cour s'est vue confrontée à un événement qui faisait écho aux raisons pour lesquelles la Cour était créée. Ayant le passé comme miroir, la Cour a reconnu les préjudices en question. Tel Narcisse, la Cour s'est entichée de sa propre image.

Remise en question par la discrimination raciale systémique en République tchèque, la Cour s'est empêtrée. Lorsque les membres d'un groupe ethnique déterminé, soumis à un vaste sentiment de mépris et censés condamnés à l'échec, font l'objet d'une routine normalisée, aiguillés vers des écoles et des classes où leur futur commence par une sous-scolarité obligatoire à contenu déficient, suivi d'une marginalisation et d'une pauvreté au cours de leur vie d'adulte imposée par cet abandon complet durant l'âge scolaire, tout est en ordre, selon la Cour européenne des droits de l'homme.

Dans son incapacité à reconnaître les violations de la Convention dans les questions qui n'impliquent pas des formes extrêmes de violences perpétrées par des groupes d'autodéfense ou parrainées par l'Etat, la Cour a exprimé avec éloquence qu'elles étaient le propre de la majorité des Etats européens: elle est paralysée face aux effets réels de la discrimination raciale; elle ne peut comprendre que les effets cumulatifs de petites décisions ayant pour objet d'instituer la méfiance et d'éviter les minorités ethniques parias aboutissent à une exclusion profonde; elle ne prête pas attention aux préjudices que la plupart de minorités endureront en Europe, préférant

¹⁷ Décision de la CrEDH sur la ségrégation dans les écoles tchèques, opinion concordante du juge Costa, par. 4.

¹⁸ Décision de la CrEDH sur la ségrégation dans les écoles tchèques, opinion concordante du juge Costa, par. 7.

¹⁹ Décision de la CrEDH sur la ségrégation dans les écoles tchèques, opinion dissidente du juge Cabral Barreto, par. 5.

²⁰ "Pour conclure, en gardant des regrets de n'avoir pas pu suivre tout à fait mon collègue dans sa dissidence, je crois que l'arrêt de la chambre est fondé. J'ai donc surmonté mes hésitations pour voter dans ce sens." (Décision de la CrEDH sur la ségrégation dans les écoles tchèques, opinion concordante du juge Costa, par. 8).

se pencher sur les préjudices plus pittoresques que la plupart d'entre elles ne connaîtront heureusement pas actuellement.

Par son jugement, la Cour a choisi de ne pas se joindre à la reconnaissance croissante de ces préjudices par d'autres organes, notamment d'autres instances du Conseil de l'Europe.²¹ La Cour a élaboré un puissant contenu jurisprudentiel capable de traiter la discrimination raciale systémique institutionnalisée.²² Mais, dans sa décision sur la ségrégation scolaire tchèque, elle a choisi de ne pas appliquer cette jurisprudence. L'arrêt n'est pas seulement en désaccord avec le droit jurisprudentiel de la Cour même mais également avec un certain nombre d'autres dispositions du droit international. La discrimination raciale systémique à l'encontre des Roms dans les institutions éducatives européennes n'est donc pas reconnue et réparée désormais par la Cour européenne des droits de l'homme.

D'une façon plus large, on pourrait être tenté de conclure, sur la base de l'arrêt de la Cour dans le procès de la ségrégation scolaire tchèque, que les minorités ethniques en Europe doivent apparemment être sûres de mourir ou d'être victimes de mutilations pour espérer susciter la sympathie de la Cour. Toutefois, l'arrêt de la Cour dans l'affaire *Timishev c. Russie* indique que, dans certains cas, elle est en mesure de comprendre les questions de discrimination raciale hors des limites de la violence extrême et des manquements de la justice pénale.

Mais elle n'est apparemment pas encore préparée à le faire pour les Roms. La Grand Chambre a été invitée à réexaminer l'arrêt de février 2006 et a accepté maintenant de le faire. L'audience de la Grande Chambre est prévue pour le début de l'année 2007, près de sept ans après la requête adressée à la Cour. Ce qui se trouve en jeu, c'est la cohérence du droit jurisprudentiel de la Cour, sa capacité à reconnaître et réparer la discrimination raciale systémique ainsi que les longs retards de la justice pour 18 Roms en République tchèque qui jadis étaient encore des enfants.

²¹ Dans les arrêts récents rendus dans le cadre d'affaires relatives à des violations systémiques des droits au logement des Roms, par exemple, le Comité européen des droits sociaux a jugé la Grèce et l'Italie coupables de violation des dispositions de la Charte sociale européenne (voir Comité européen des droits sociaux, décision, plainte collective 15/2003, *European Roma Rights Centre (Centre européen des droits des Roms) (ERRC) c. Grèce*, 8 février 2005; et le Comité européen des droits sociaux, décision, plainte collective 27/2004, *European Roma Rights Centre (Centre européen des droits des Roms) (ERRC) c. Italie*, 24 décembre 2005).

²² Dans sa décision de décembre 2005 dans l'affaire *Timishev c. Russie*, par exemple, une affaire impliquant une discrimination dans l'enseignement à l'égard de membres de la communauté tchétchène en Russie, la Cour a estimé que "La discrimination consiste à traiter de manière différente, sauf justification objective et raisonnable, des personnes placées dans des situations comparables (voir *Willis c. Royaume-Uni*, no 36042/97, § 48, CrEDH 2002-IV). La discrimination se fondant sur l'appartenance ethnique réelle ou perçue d'une personne constitue une forme de discrimination raciale [...]. La discrimination raciale constitue une forme particulièrement injuste de discrimination et, compte tenu de ses terribles conséquences, exige une vigilance spéciale et une réaction énergique de la part des autorités. C'est la raison pour laquelle les autorités doivent recourir à tous les moyens dont elles disposent pour combattre le racisme, renforçant de la sorte la vision démocratique d'une société dans laquelle la diversité n'est pas perçue comme une menace mais comme une source d'enrichissement (voir *Nachova et autres*, cité plus haut, § 145). [...] Dès que le requérant a pu montrer qu'il y a eu différence de traitement, il incombe alors au gouvernement défendeur de montrer que la différence de traitement pouvait être justifiée (voir, par exemple, Requêtes nos. 25088/94, 28331/95 et 28443/95 *Chassagnou et autres c. France* 29 EHRR 615, §§ 91-92). [...] la Cour considère qu'il n'existe pas de différence de traitement basée exclusivement ou dans une mesure déterminante sur l'origine ethnique d'une personne qui soit à même d'être objectivement justifiée dans une société démocratique contemporaine fondée sur les principes du pluralisme et du respect des différentes cultures." (Arrêt, *Affaire de Timishev c. Russie*, Requêtes n° 55762/00 et 55974/00, 13 décembre 2005, par. 56-58.

John | 1988

Stefan | 1979



Le rétablissement de l'équilibre des forces dans les cas de discrimination: Le transfert de la charge de la preuve

Fiona Palmer, analyste juridique de la législation d'antidiscrimination auprès de MPG

Introduction

La plupart des Etats membres ont transposé les directives de l'article 13 – la directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (la "directive relative à l'égalité raciale") et la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (la "directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi"). Il convient à présent de tester si l'interdiction en matière de discrimination pour tous les motifs contenus dans ces directives, à savoir: l'origine ethnique et raciale, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, est effectivement appliquée. Les directives contiennent de nombreux composants (tels que les dispositions relatives à la diffusion d'informations, l'encouragement du dialogue avec les ONG et entre les partenaires sociaux) mais les éléments cruciaux consistent en une série d'outils juridiques qui devraient faciliter l'utilisation efficace de la loi visant à combattre la discrimination et à obtenir une réparation juste et équitable pour les victimes de ses effets. Un engagement à la mise en vigueur effective de la loi offre non seulement une protection aux victimes sous la forme d'un recours et d'un droit au niveau individuel mais exprime aussi la ferme opposition de la société à la discrimination. L'un des objectifs centraux visés par les directives consiste à élargir et renforcer l'accès à la réparation et au transfert de la charge de la preuve, l'un des principaux mécanismes contenus dans les directives visant à garantir des niveaux de mise en vigueur adéquats au sein de tous les Etats membres. L'application correcte du transfert de la charge de la preuve est impérative si l'on veut s'assurer que les victimes ne soient pas privées d'un moyen efficace de faire appliquer le principe de l'égalité de traitement. Le présent article a pour visée de soulever certaines des questions qu'implique la tentative d'une évaluation de cette efficacité.²³

Les directives de l'article 13

Les dispositions portant sur la charge de la preuve se trouvent dans les sections de la directive relative à l'égalité raciale²⁴ et de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi²⁵ qui concernent les voies de recours et la mise en vigueur. L'élément central de ces dispositions s'énonce comme suit:

*"Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et **établit**,*

²³ Pour un compte rendu récent sur l'application du transfert de la charge de la preuve dans des affaires d'égalité raciale, voir le rapport intitulé "Perspectives en mutation: Le renversement de la charge de la preuve dans les procès pour discrimination raciale", destiné au Réseau européen contre le racisme (ENAR), par Dick Houtzager, publié en juin 2006.

²⁴ Article 8 de la directive 2000/43/CE

²⁵ Article 10 de la directive 2000/43/CE

*devant une juridiction ou une autre instance compétente, **des faits qui permettent de présumer** l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse **de prouver** qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement."* (caractères gras ajoutés)

Ces dispositions établissent explicitement qu'elles ne s'appliquent pas aux procédures pénales.

Principes généraux en matière de preuve

En cas de procès, le terme “de la charge de la preuve” fait référence à l'obligation imposée à une partie de prouver (ou de réfuter) un fait en répondant à la norme requise en matière de preuve. Une partie qui ne parvient pas à s'acquitter de cette charge perdra sur la question en jeu. La réglementation générale veut que lorsqu'une allégation donnée constitue une part essentielle de l'affaire d'une partie, la charge de la preuve d'une telle allégation lui incombera (le ministère public dans une affaire pénale ou le requérant dans un procès civil.²⁶) Une façon d'appliquer cette règle dans la pratique consiste à rayer du dossier judiciaire l'allégation particulière en question. La charge de la preuve incombe à la partie dont l'affaire échoue lorsque cette allégation est rayée. La charge de la preuve est fixée au commencement du procès et n'est pas modifiée durant son déroulement.

L'application de cette règle dans les cas de discrimination en vertu du droit civil ou de la législation du travail signifie qu'il incomberait au requérant de prouver la discrimination à l'aune des probabilités. Ne pas le prouver reviendrait à dire que le procès du requérant serait perdu. Cette règle de preuve générale de la procédure civile a été reconnue comme problématique, en particulier dans le secteur de l'emploi où il existe un rapport de forces inéquitable entre l'employeur et le travailleur, l'employeur se trouvant dans une position considérablement plus forte que le travailleur, principalement parce que l'employeur dispose d'une quantité d'informations beaucoup plus importante (lorsqu'il ne possède pas toute l'information) quant à la façon dont la décision discriminatoire alléguée s'est produite. Cette situation est aggravée par la réticence des témoins à déposer contre leur employeur. Les directives de l'Article 13 incluent dès lors une règle qui devrait faciliter la charge de présentation qui incombe aux victimes dans les procès de discrimination. Le mécanisme est fondé sur celui qu'énonce l'article 4 de la directive du Conseil 97/80 relative à la charge de la preuve dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe (la "directive de la charge de la preuve") qui a codifié le principe qui avait été élaboré par la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE).²⁷ Ce mécanisme assure le "transfert" de la charge de la preuve vers la partie défenderesse dans certaines circonstances afin de rétablir l'équilibre des forces entre les parties.²⁸

²⁶ L'auteur utilisera le terme de "requérant" à la place de "plaignant", qui lui est pourtant équivalent, reflétant la terminologie en cours selon les règles procédurales en vigueur au Royaume-Uni.

²⁷ Les dispositions ont récemment été refondues dans la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'emploi et du travail (refonte) (la "directive de refonte"). Cette directive remplacera la directive relative à la charge de la preuve, prenant effet le 15 août 2009.

²⁸ Considérant 14, directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (et considérant 30 et article 19 de la directive de refonte).

La directive relative à la charge de la preuve

La CJCE avait élaboré le principe requérant le transfert de la charge de la preuve vers la partie défenderesse dès l'établissement par le requérant d'une affaire de discrimination apparemment fondée.²⁹ Toutefois, comme le but de l'adaptation adéquate des règles relatives à la charge de la preuve n'avait pas été réalisé de façon satisfaisante dans tous les Etats membres, il était devenu nécessaire d'édicter une législation communautaire pour rectifier cet état des choses. La directive relative à la charge de la preuve avait pour intention explicite de garantir que les mesures prises par les Etats membres pour mettre en œuvre le principe d'égalité de traitement aient été rendues plus efficaces. L'article 1 décrit son objectif comme étant de *"garantir que soient rendues plus efficaces les mesures prises par les États membres, en application du principe de l'égalité de traitement, qui permettent à toute personne qui s'estime lésée par la non-application à son égard du principe de l'égalité de traitement de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle..."*. Cette intention est encore renforcée au considérant 17: *"Considérant que les parties demandereses en justice pourraient être privées de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité de traitement devant la juridiction nationale si le fait d'apporter la **preuve d'une discrimination apparente** n'avait pas pour effet d'imposer à la partie défenderesse la charge de prouver que sa pratique n'est, en réalité, pas discriminatoire"* (caractères gras ajoutés).

Test en deux phases

La définition centrale qui apparaît dans la directive relative à la charge de la preuve et dans les directives de l'article 13 se compose de deux parties. La première phase exige que la partie requérante *"établissee les faits à partir desquels on peut **présumer** qu'il y a bien eu discrimination directe ou indirecte"*.³⁰ Le considérant 21 de la directive relative à l'égalité raciale et le considérant 31 de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi établissent l'objectif de la disposition:

*"L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, **la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement** requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse."* (caractères gras ajoutés)

"Présomption" ou "preuve apparemment fondée" (*prima facie*) désigne d'abord l'apparence ou l'aspect extérieur des choses. La preuve apparemment fondée (*prima facie*) est utilisée dans les juridictions de droit coutumier pour indiquer que la preuve est suffisante, si aucune preuve contraire n'est apportée, pour lever une présomption du fait ou pour établir le fait en question. La définition que l'on en trouve dans l'Oxford dictionary est éloquent à cet égard: *"evidence of a fact that is of sufficient weight to justify a reasonable inference of its existence but does not amount to conclusive evidence of that fact."* (La preuve d'un fait qui est d'un poids suffisant pour autoriser qu'on en induise raisonnablement son existence mais qui n'équivaut pas à une preuve définitive de ce fait).

C'est cette partie du mécanisme qui tente de traiter les inégalités qui existent dans les cas de discrimination au niveau de l'accès à la preuve. La preuve acceptée par les tribunaux nationaux comme établissant des faits à partir desquels il est possible de présumer l'existence d'une discrimination sera un élément clé dans les efforts que

²⁹ Pour un historique concis de l'élaboration du principe, voir "Perspectives en mutation: Le renversement de la charge de la preuve dans les procès pour discrimination raciale", destiné au Réseau européen contre le racisme (ENAR), par Dick Houtzager, publié en juin 2006.

³⁰ Caractères gras ajoutés.

demande à la partie requérante le franchissement de ce premier obstacle. Ce qui équivaudra à un cas de preuve apparemment fondée dépendra des faits propres au cas individuel, dont l'appréciation appartient aux instances judiciaires nationales conformément aux règles des pratiques et des lois nationales.³¹ Les directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité de traitement en matière d'emploi font explicitement référence au fait que *"de telles règles peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques."*³²

Le transfert s'appliquera certes aux cas de discrimination directe comme et de discrimination indirecte, mais il existe un lien manifeste entre le transfert et la discrimination indirecte. La CJCE a reconnu dans les affaires Enderby,³³ Brunnhofer³⁴ et, plus récemment, dans l'affaire Nikoloudi³⁵ que les preuves statistiques suffisent pour transférer la charge de la preuve vers l'employeur dans les cas de discrimination indirecte fondée sur le sexe. Il existe toutefois une grande différence au niveau de la définition de la discrimination indirecte telle qu'elle apparaît dans la directive relative à la charge de la preuve et dans les directives de l'article 13, ce qui peut avoir des implications pour la nature et le niveau des preuves statistiques nécessaires pour procéder au transfert. La directive relative à la charge de la preuve fait référence à *"une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui affecte **une proportion nettement plus** élevée de personnes d'un sexe"*³⁶ avec pour conséquence que la partie requérante avait à prouver qu'une mesure dans la pratique *"frappe défavorablement en fait un pourcentage beaucoup plus élevé de personnes de l'un ou de l'autre sexe"*³⁷ Les directives de l'article 13³⁸ font référence aux mesures qui entraîneraient pour les personnes d'une origine ethnique ou raciale, d'une religion ou de convictions particulières, atteintes d'un handicap, appartenant à une tranche d'âge ou à une orientation sexuelle donnée *"un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes"*. Tel est le problème que devra résoudre la future jurisprudence de la CJCE en ce qui concerne les dispositions relatives à la charge de la preuve de ces directives, bien qu'il faille ajouter que la formulation des directives de l'article 13 a été adoptée dans la directive de refonte.³⁹

La seconde phase du test exige que *"il incombera à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement"* et n'entrera en vigueur que si la partie requérante a accompli la première partie. Dans la pratique, cela requiert que la partie défenderesse prouve qu'elle n'a pas commis ou ne doit pas être traitée comme ayant commis l'acte, par exemple parce qu'il existe des raisons objectives qui justifiaient la différence de traitement. En ce qui concerne la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi, le considérant 31 ajoute que *"il n'incombe pas à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse appartient à une religion donnée, possède des convictions données, présente un handicap donné, est d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée."*

³¹ Considérant 15 des deux directives de l'article 13 et considérant 13 de la directive relative à la charge de la preuve.

³² Considérant 15 des deux directives de l'article 13.

³³ Affaire C-127/92 Enderby c. Frenchay Health Authority, Recueil 1993, I-5535.

³⁴ Affaire C-381/99 Brunnhofer c. Österreichischer Bank Postsparkasse, Recueil 2001, I-4961.

³⁵ Affaire C-196/02 Vasiliki Nikoloudi c. Organismos Tilepikinionion Ellados AE, Recueil 2005, I-1789.

³⁶ Caractère gras ajoutés

³⁷ Affaire C-196/02 Nikoloudi, par. 69.

³⁸ Articles 2 (b)

³⁹ [http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/dirapprove/dir\(06\)-54en.pdf#search=%22directive%202006%2F54%22](http://www.lex.unict.it/eurolabor/en/documentation/dirapprove/dir(06)-54en.pdf#search=%22directive%202006%2F54%22)

Dans un arrêt rendu par la seconde plus haute juridiction de droit civil, la Cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles, dans l'affaire *Igen Ltd. and Wong*⁴⁰ a défini des lignes directrices destinées aux juridictions des instances inférieures en matière de transfert de la charge de la preuve. Ces lignes directrices prévoient que, dès que la partie requérante a établi un cas discrimination apparemment fondée (*prima facie*), la charge de la preuve passe à la partie défenderesse. Pour se libérer de cette charge, la partie défenderesse devra alors prouver, en s'appuyant sur les probabilités, que le traitement n'était fondé en aucune manière sur un motif lié au sexe de la victime dans la mesure où "*aucune discrimination quelle qu'elle soit*" n'est compatible avec la directive relative à la charge de la preuve. Bien qu'il s'agisse d'un prononcé d'une juridiction nationale, il n'est pas inutile de noter que cette même formulation se retrouve dans l'article 2 de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Transfert, renversement ou partage de la charge

Au moment de la rédaction des directives de l'article 13, de nombreuses discussions ont porté sur la terminologie à utiliser pour décrire la façon dont la charge juridique devait être distribuée entre les parties. Alors qu'une différence de terminologie n'indique pas nécessairement une transposition inadéquate des directives par les Etats membres, quelques commentaires s'imposent quand même pour tenter de dissiper quelque peu la confusion qui résulte de l'existence de plusieurs formulations. Dans les pays scandinaves, tels que le Danemark et la Suède, l'on trouve mention d'un "partage de la charge de la preuve". La question qui se pose consiste à savoir si elle équivaut à un transfert de la charge de la preuve. En un sens, le transfert de la charge conduit, dans la réalité, à un partage de la charge de la preuve, non à un renversement de celle-ci, laissant alors pour seule tâche à la partie requérante de prouver les faits à partir desquels la discrimination peut être présumée s'être produite. Rares sont les Etats membres qui utilisent le terme de "renversement" dans leur législation, même si, à première vue, la législation semble prévoir en fait un transfert, comme en Belgique et en Hongrie, par exemple.⁴¹ Il peut ne pas y avoir d'implications pratiques qui en résultent (la jurisprudence en sera le déterminant final), toutefois on peut avancer que l'utilisation du terme "renversement" est pour le moins inutile dans la mesure où le terme "transfert" correspond à la réalité selon laquelle les faits nécessaires pour prouver une explication du comportement en question sont normalement en possession de l'employeur tandis que le terme de "renversement" laisse entendre que, d'une certaine façon, l'employeur est désavantagé et tenu en quelque sorte de prouver un "fait négatif". On en trouve un bon exemple dans la récente contestation soumise au Tribunal constitutionnel de la compatibilité de la disposition tchèque mettant en œuvre le transfert de la charge de la preuve avec la constitution tchèque par le Tribunal régional de Usti nad Labem. Le Tribunal constitutionnel a rejeté l'argument du Tribunal régional selon lequel la disposition agissait comme un renversement et plaçait donc la partie défenderesse en position gravement désavantageuse, transgressant son droit à un procès équitable.⁴²

⁴⁰ Igen c. Wong [2005] EWCA Civ 142, arrêt du 18 février 2005. <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2005/142.html>

⁴¹ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

⁴² Voir la section "Nouvelles en provenance des Etats membre de l'UE" de la présente édition de la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination (RDEND), page 44.

Cas soulevés en vertu des directives de l'article 13 relatives à la charge de la preuve

Dans un grand nombre d'Etats membres, les dispositions relatives à la charge de la preuve adoptées à la suite de la transposition des directives de l'article 13 n'ont toujours pas été testées. Toutefois, un certain nombre de questions ont déjà été soulevées par le Réseau des experts juridiques indépendants en matière de non-discrimination.⁴³ En France, la mise en vigueur des règles de la preuve représente l'un des véritables défis qui se posent à la mise en application des règles d'antidiscrimination dans les matières civiles, où les règles entravent réellement le processus de sorte que les victimes ont plus de chances de succès devant les juridictions pénales, où le transfert ne s'applique pas.⁴⁴ En Belgique, l'article 19(3) de la Loi fédérale du 25 février 2003 qui a transposé la disposition relative à la charge de la preuve prévoit explicitement que les données statistiques et les tests de situation⁴⁵ peuvent conduire le juge à présumer qu'une discrimination s'est produite et donc qu'il incombera à la partie défenderesse de prouver, à l'encontre de cette présomption, qu'il n'y a pas eu de discrimination. Toutefois, les données statistiques n'ont pas encore été invoquées à ce jour et une controverse a vu le jour, portant sur la nécessité d'une législation fixant les conditions d'utilisation du test de situation.⁴⁶ En Hongrie, les victimes sont obligées de prouver qu'elles ont subi un désavantage, ce qui représente un seuil de certitude plus élevé qu'une obligation d'établir les faits sur la base desquels la discrimination peut être présumée⁴⁷.

Dans les pays où des affaires de discrimination alléguée ont été traitées, comme en Suède, rares sont celles qui ont connu la réussite. Il a été suggéré que, dans la plupart des affaires soumises aux juridictions du travail suédoises, cela s'explique par l'incapacité de la partie requérante à établir même un cas de discrimination apparemment fondé.⁴⁸ Au Danemark, dans la première affaire de discrimination fondée sur l'origine ethnique et de charge de la preuve en vertu de la Loi danoise mettant en œuvre la directive relative à l'égalité raciale, le Tribunal de la ville de Copenhague a estimé que la partie requérante n'avait pas pu établir la preuve de la discrimination. Cette sentence s'opposait à une conclusion antérieure du Comité des plaintes danois, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement désigné en vertu de l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale. Les faits de cette affaire particulière concernaient la formation dans une école technique durant laquelle les étudiants pouvaient travailler dans une entreprise privée pour une courte période. Le plaignant avait fait mention d'une note écrite qui déclarait qu'un employeur ne souhaitait pas de "P." Lorsque le professeur fut interrogé quant à la signification de cette note, l'enseignant confirma que l'employeur privé avait donné pour instruction à l'école de ne pas lui envoyer de "Perker" (mot de l'argot danois servant à désigner une personne d'origine "pakistanaise ou turque") pour une formation dans cette entreprise. Le Comité des plaintes danois a estimé que, sur la base de la note écrite, l'employeur avait agi de manière directement discriminatoire à l'égard du requérant et a donc recommandé d'accorder à ce dernier une assistance juridique afin qu'il puisse intenter une action en justice. Malgré l'existence de la note écrite, le Tribunal

⁴³ Les rapports nationaux complets sur la législation d'antidiscrimination dans chaque Etat membre pour chacun des motifs relevant des directives de l'article 13 sont disponibles à l'adresse suivante:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

⁴⁴ Voir le rapport national sur la France à l'adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/frrep05_en.pdf

⁴⁵ Pour en savoir plus sur cette méthode de preuve, voir l'article de Rorive sur les tests de situation en Europe, dans la RDEND, édition 3, page 33

⁴⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/berep05_en.pdf

⁴⁷ Voir le rapport national hongrois pour le Réseau des experts juridiques indépendants en matière de non-discrimination, à l'adresse:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

⁴⁸ Voir le rapport national suédois pour le Réseau des experts juridiques indépendants en matière de non-discrimination, à l'adresse:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

de la ville de Copenhague a estimé que l'enseignant qui avait rédigé la note ne l'aurait pas utilisée pour agir de manière discriminatoire au niveau de l'affectation des élèves en tant que stagiaires dans cette société. La décision a fait l'objet d'un appel auprès de la Haute Cour orientale.⁴⁹

Dans le premier cas survenu en Pologne se rapportant à une personne handicapée qui avait engagé une action en justice contre son employeur après s'être vu rejetée d'une promotion en raison de son état de santé, un arrêt du Tribunal de première instance qui avait été source de préoccupations fut annulé en appel. La Cour d'appel estima qu'il y avait eu des irrégularités dans les procédures du tribunal de première instance au niveau de l'évaluation de la preuve parce que le tribunal de première instance n'avait pas pris en compte les témoignages des témoins de la partie requérante.⁵⁰

La deuxième plus haute Cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles a énoncé des lignes directrices extrêmement claires à l'intention des juridictions d'instances inférieures concernant l'application du transfert de la charge de la preuve dans les affaires d'appel jointes Igen c. Wong qui concernaient une discrimination fondée sur la race et le sexe mais la Cour a été attentive à l'importance de ses conseils pour l'application du principe à d'autres motifs aussi.⁵¹

D'autres outils sont-ils nécessaires?

Comme cela a été admis lors de l'introduction du transfert de la charge de la preuve, les moyens traditionnels de collecter des preuves tels que la preuve documentaire, les dépositions de témoins et les avis d'experts ne suffisent pas dans les affaires de discrimination. Bien que l'on en soit encore au tout début, les premières indications que l'on trouve dans la jurisprudence à propos de la charge de la preuve montrent que prouver une affaire apparemment fondée reste un obstacle difficile à surmonter pour les requérants. Les statistiques ne sont pas toujours disponibles et le test de situation ne va pas sans susciter quelques controverses. En Grande-Bretagne, l'utilisation de la procédure du questionnaire en vertu de la section 65 de la Loi sur les relations raciales de 1976 (RRA), telle qu'amendée, ou de la section 74 de la Loi sur la discrimination sexuelle de 1975, telle qu'amendée, représente un outil efficace et extrêmement précieux pour faciliter l'établissement des faits à partir desquels la discrimination pourra être présumée (en fonction des circonstances). La législation permet au plaignant d'envoyer des questions au défendeur sous la forme d'un questionnaire destiné à obtenir des informations auprès de cette personne afin de décider s'il convient d'engager une action en justice.⁵² Le plaignant doit établir la nature de sa plainte afin qu'elle soit claire pour l'employeur dès le début. Le questionnaire peut contenir des questions générales orientées vers des sujets tels que le fait de savoir si la partie défenderesse dispose d'une politique d'égalité des chances et de politiques plus spécifiques, comme en matière de formation individuelle au traitement de la discrimination que les acteurs clés auraient suivie, par exemple. Au

⁴⁹ On trouvera les résultats du Comité des plaintes danois dans la RDEND, première édition, pages 49-50 et la décision du Tribunal de la ville de Copenhague de novembre 2005 dans la RDEND, troisième édition, page 65.

⁵⁰ Zbigniew Maciejewski c. le commissariat de la police municipale (Komenda Powiatowa Policji), arrêt du Tribunal de première instance de Legnica du 20 juin 2005 annulant la décision du Tribunal régional de Glogow du 8 février 2006. Voir la section "Nouvelles en provenance des Etats membres de l'UE" de la présente édition de la RDEND, page 62.

⁵¹ Igen c. Wong [2005] EWCA Civ 142. Voir annexe à l'arrêt pour le guide en 13 étapes portant sur l'application du transfert, à l'adresse <http://www.baillii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2005/142.html>

⁵² http://www.eoc.org.uk/Docs/SDA_74.doc et <http://www.cre.gov.uk/rr65.pdf#search='65%20Race%20Relations%20Act'>

cas où le plaignant intenterait une action en justice, dans des cas appropriés, des conclusions pourraient être tirées de réponses équivoques et évasives à ces questionnaires. Cela pourrait constituer un outil qui pourrait être adapté à d'autres systèmes afin de mieux garantir une mise en œuvre plus efficace du principe d'égalité de traitement.

Les lignes directrice énoncées dans le cadre de l'affaire *Igen* susmentionnée⁵³ établissent que *"Il incombe au requérant qui se plaint de discrimination [sexuelle] de prouver sur la base de probabilités les faits qui permettraient au tribunal de conclure, en l'absence d'une explication suffisante, que la partie défenderesse a commis un acte de discrimination contre la partie requérante qui est illégal en vertu de la Partie II [de la Loi sur la discrimination sexuelle] ou qui, en vertu de la section 41 ou 42 de la Loi sur la discrimination sexuelle, doit être traité comme ayant été commis contre la partie requérante."* La Cour d'appel poursuit en déclarant que *"il importe de rappeler que le résultat obtenu par le tribunal à ce stade de l'analyse dépend **des conclusions que l'on est en droit de tirer des faits primaires découverts par le tribunal.**"*⁵⁴ La Cour d'appel mentionne explicitement que ces conclusions peuvent englober, dans les cas appropriés, toutes déductions qu'il est juste et équitable de tirer conformément à la section 74(2)(b) de la [Loi sur la discrimination sexuelle de 1975] d'une réponse évasive ou équivoque à un questionnaire ou à toute autre question qui tomberait dans le champ d'application de la section 74 (2) de la Loi sur la discrimination sexuelle.⁵⁵

Les lignes directrices *Igen* établissent explicitement aussi que l'on peut tirer des conclusions de tout manquement à l'observance d'un code de pratiques concerné, quel qu'il soit. Dans un mouvement qui pourrait être perçu comme une reconnaissance de l'importance de ces outils supplémentaires que constituent les codes de pratiques, la Commission pour l'égalité de traitement néerlandaise, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement désigné en vertu de l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale, a pris le contre-pied de son opposition de longue date à son implication dans des tâches plus générales concernant la mise en application des lois sur l'égalité de traitement au-delà du traitement des plaintes individuelles et a maintenant publié des lignes directrices portant sur les procédures de plaintes internes.⁵⁶ De tels codes de conduite, s'accompagnant, lorsque cela s'avère nécessaire, de mécanismes efficaces de mise en application, peuvent également constituer un outil utile.

Conclusion

La prise en considération du transfert de la charge de la preuve dans la jurisprudence de la CJCE dans les affaires de discrimination indirecte fondée sur le genre s'est jusqu'à présent centrée sur l'égalité des rémunérations et le manque de transparence des pratiques et des décisions en matière d'emploi. En ce qui concerne l'application de cette jurisprudence aux situations relevant des directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, il est aisé de voir comment cette jurisprudence trouvera une analogie avec d'autres procédures

⁵³ Ibid

⁵⁴ Caractères gras ajoutés.

⁵⁵ L'existence de cet outil est explicitement reconnue dans le considérant 15 de la directive relative à la charge de la preuve (97/80/CE du 15 décembre 1997). "... il est nécessaire de tenir compte des spécificités des systèmes juridiques de certains États membres, entre autres, lorsqu'il peut être conclu à une discrimination si la partie défenderesse ne parvient pas à convaincre la juridiction ou l'autorité compétente qu'il n'y a pas eu de violation du principe de l'égalité de traitement;

⁵⁶ Voir la section "Nouvelles en provenance des États membres de l'UE" de la présente édition de la RDEND, page 59.

liées à l'emploi telles que le recrutement et la promotion mais la chose est moins évidente lorsqu'il s'agit d'autres secteurs tels que le logement et l'éducation. L'efficacité du mécanisme du transfert de la charge de la preuve en vertu des directives de l'article 13 n'apparaîtra que lorsque la jurisprudence commencera à émerger des juridictions nationales, de sorte qu'un suivi à cet égard s'impose plus que jamais.



Doratheia | 1974

Nathan | 1984

Les défis à relever en termes de loi et de politique d'antidiscrimination dans le cadre de l'année 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Claude Moraes MPE, Président de l'Intergroupe Diversité et Antiracisme au Parlement européen⁵⁷

L'adoption de la législation d'antidiscrimination de l'UE en vertu de l'article 13 du Traité CE s'est accompagnée dans ses premières heures d'un climat empreint d'optimisme. Pourtant, en dépit de progrès manifestes, la mise en œuvre des directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité de traitement en matière d'emploi n'a pas été aussi réussie que pressenti et, plus proches de nous, les résultats face aux questions de discrimination auxquelles se trouvent confrontées les institutions européennes elles-mêmes ont été moyens aussi. Le présent article examinera quelques unes de ces questions et exposera également certains des défis d'antidiscrimination plus larges qui peuvent être traités dans le cadre de l'année 2007, Année de l'égalité des chances pour tous.

Les institutions européennes ont réalisé un grand bond au cours de ces dernières années en termes de travail réalisé dans la lutte contre la discrimination. Il y a dix ans, les institutions de l'UE n'abordaient pas la question de l'intégration, de la définition des minorités, les directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité de traitement en matière d'emploi n'existaient pas, pas plus qu'il n'existait de voie juridique pour lutter contre la discrimination fondée sur la race. Alors que les progrès réalisés ont été certes significatifs, il faut poursuivre les efforts en ce sens pour répondre aux demandes grandissantes des problèmes contemporains afin d'éviter de s'arrêter à différents niveaux de discrimination.

L'article 13 du Traité d'Amsterdam a donné aux institutions européennes le pouvoir de *"prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la "race" ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle"*. Il a constitué un événement marquant et a habilité enfin la Communauté à prendre des mesures adéquates afin de protéger les minorités contre la discrimination. Cet article devait également bénéficier, à son tour, du soutien d'une législation adéquate au niveau des Etats membres, dont la plupart ont maintenant mis en œuvre les deux directives de l'UE sur l'égalité raciale et l'égalité de traitement dans l'emploi. Les succès dans la recherche de ces objectifs ont été partiellement acquis grâce au travail acharné d'un grand nombre de MPE qui ont constamment maintenu sous pression la Commission afin qu'elle rédige une législation et les Etats membres afin qu'il l'adoptent. Toutefois, les MPE ont également continué à jouer un rôle vital en veillant à ce que les directives soient adéquatement mises en application par les Etats membres, une tâche qui s'est souvent révélée difficile.

Le Parlement compte en son sein un Intergroupe Antiracisme et Diversité multipartite (IARD) qui se réunit mensuellement ou tous les deux mois. Le Réseau européen contre le racisme (ENAR) agit en tant que secrétariat de l'IARD. Différentes réunions sont organisées, traitant de l'intégration et de la mise en œuvre des directives de l'article 13; des questions relatives aux Roms; des questions raciales dans les médias. L'Intergroupe suit de près les procédures d'infraction de la Commission ainsi que les questions individuelles de suivi posées par les MPE de

⁵⁷ Claude Moraes était précédemment Commissaire pour l'égalité raciale à la Commission pour l'égalité raciale de Grande-Bretagne. L'auteur voudrait rendre hommage au travail de son assistant, Asger van Lier, dans la préparation de cet article.

l'Intergroupe lors des séances de questions écrites et orales au Parlement. L'Intergroupe rencontre régulièrement les Commissaires Špidla et Frattini et leur personnel afin de vérifier les progrès réalisés au niveau des initiatives de la Commission telles que l'Année de l'égalité des chances (voir ci-dessous). L'IARD émerge comme un intergroupe proactif mobilisant des MPE pour des débats parlementaires particuliers, des résolutions et des questions parlementaires, par exemple la déclaration rédigée par l'IARD sur le racisme dans le football, la déclaration la plus réussie en nombre de signataires dans l'histoire du Parlement. Parmi les thèmes récemment discutés par le groupe, on trouve le profilage ethnique; l'état de l'antisémitisme dans l'UE, l'islamophobie.

Revenons un bref instant sur les institutions de l'UE elles-mêmes. On y observe indubitablement des succès en termes de lutte contre la discrimination dans l'UE, en particulier au sein des institutions. C'est ainsi, par exemple, qu'en 2002 les institutions de l'UE sont parvenues à abolir les restrictions liées à l'âge dans le recrutement, sur la base de l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux, laquelle interdit la discrimination pour tous motifs. La Charte n'est pas juridiquement contraignante et, à cet égard, doit encore être mise en pratique dans les institutions de l'UE et devait faire partie de la Constitution. L'impossibilité de ratification de la Constitution et de la Charte des droits fondamentaux envoie un signal négatif aux citoyens européens quant au sérieux de la façon dont l'UE et ses Etats membres s'attaquent à la discrimination. Les communautés minoritaires de l'UE souffrent encore d'inégalités majeures, notamment dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et du logement. Le problème est encore aggravé par le fait qu'un grand nombre d'Etats membres ne possèdent aucune donnée statistique sur ces questions, ce qui rend le problème encore plus difficile à rectifier dans la mesure où personne ne connaît vraiment le degré de gravité de la situation réelle. En France, par exemple, il est particulièrement ardu de mesurer le degré de discrimination exercée à l'encontre des minorités parce que le modèle d'intégration français ne reconnaît pas l'existence de telles minorités, en raison du fait que l'Etat français considère toute personne comme française sans tenir compte de son origine.

Le manque de progrès réalisé par les institutions de l'UE et la plupart des Etats membres pour garantir que les Européens qui ne sont pas de race blanche jouissent d'une égalité des chances dans la désignation à des postes d'emploi suscite de vives inquiétudes. Il faut ajouter à cela l'attention très limitée accordée à des questions telles que la discrimination religieuse et le harcèlement racial au travail, ce qui donne un domaine qui a été fortement négligé au sein de l'UE. L'intergroupe parlementaire lui-même a concentré ses efforts à cet égard sur les dispositions religieuses de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi mais a travaillé aussi avec l'Intergroupe chargé des questions liées au vieillissement et avec le groupe LGBT sur les dispositions relatives à l'âge et à l'orientation sexuelle.

Il est vrai que la Commission européenne et le Parlement européen ont pris des mesures significatives en créant les directives révolutionnaires que sont la directive relative à l'égalité raciale et la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi, dans le cadre du mandat 1999-2004. Un grand élan d'optimisme a accompagné l'adoption extrêmement rapide de ces directives au Parlement européen. La directive relative à l'égalité raciale nous a ouvert la perspective d'une mise en œuvre par chaque Etat membre d'une législation complète régissant la discrimination raciale dans l'emploi et s'attaquant au concept de discrimination "indirecte" et de discrimination "directe" dans chacun des aspects de la vie du secteur public, des affaires, de l'accès aux services et de la vie sociale et culturelle. La date limite de mise en œuvre est maintenant passée depuis longtemps et toutes les études disponibles montrent que la plupart des Etats membres soit n'ont pas transposé ces directives dans leur législation soit les ont transposées à contrecœur en une législation faible, condamnée à ne bénéficier que d'un soutien insuffisant des gouvernements nationaux. La Commission a pris des mesures coercitives à

l'encontre de plus d'un Etat membre, la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a condamné l'Autriche, la Finlande, l'Allemagne et le Luxembourg pour ne pas avoir transposé correctement la législation d'antidiscrimination de l'UE⁵⁸ et il est à espérer qu'en centrant leur attention sur l'antidiscrimination, les Etats membres transposeront les lois avec plus de hâte et se rendront compte que la discrimination ne sera plus tolérée à aucun niveau.

Où se situe le problème tant au niveau des institutions de l'UE qu'à celui des Etats membres? Les raisons de cette inaction sont nombreuses mais, en me basant sur ma propre expérience, je puis dire que les problèmes fondamentaux sont en nombre restreint. Le premier, et le plus fondamental, réside dans la façon dont la plupart des Etats membres de l'UE et les institutions européennes tentent d'ignorer la nécessité de politiques d'antidiscrimination. Alors que les questions de l'"intégration" des migrants, des minorités ethniques et religieuses se trouvent en tête des agendas d'un grand nombre d'Etats membres, le rôle crucial que doit jouer l'Etat dans l'offre d'une protection législative contre la discrimination raciale est peu reconnu.

En second lieu, on trouve des erreurs d'interprétation inexcusables des unités structurelles élémentaires d'une politique d'égalité des chances réussie lorsqu'il s'agit de race et d'appartenance ethnique. Une bonne politique ne reconnaît pas la "victime" mais le fait que le racisme empêche les meilleurs candidats de progresser. Il s'agit d'"action positive" – de briser les barrières discriminatoires afin de créer un terrain de jeu équitable, et non d'une discrimination positive qui donne un avantage injuste à un groupe par rapport à un autre. Une bonne politique exige que les institutions de l'UE, par exemple, pratiquent ce qu'elles préconisent. Tout employeur d'importance majeure qui dispose d'une bonne politique d'égalité des chances devrait commencer par un suivi ethnique de sa main-d'oeuvre. Sans cette mesure confidentielle, comment une entreprise ou une organisation peut-elle savoir si des travailleurs non blancs dotés des bonnes qualifications échouent au niveau des entretiens d'embauche et de la promotion ou du maintien dans leur emploi? Revenons en 2002. Au mois de juin de cette année, le Médiateur européen a révélé que la Commission européenne elle-même ne pouvait fournir de données statistiques sur le nombre de personnes d'origine ethnique minoritaire que comptait son personnel, invoquant l'absence de définition du terme "minorité ethnique" et la protection des données. Le suivi ethnique mené de manière ouverte, qui est librement consenti et exécuté moyennant toutes les garanties nécessaires de protection des données, est le fondement de toute politique en ce domaine. Un nombre important d'entreprises multinationales reconnaît maintenant qu'une forte politique d'égalité des chances leur donne un avantage en termes de concurrence. Elles qui étaient jadis contraintes par la loi d'introduire ces politiques découvrent aujourd'hui que cela leur donne une réserve de talents plus large, dans laquelle elles peuvent puiser.

En tant que personne d'origine asiatique, il me préoccupe beaucoup de voir qu'au sein du personnel du Parlement, de la Commission et du Conseil ainsi que du personnel des groupes politiques, des stagiaires et assistants et, bien sûr, des Commissaires et MPE eux-mêmes, les candidats appartenant à des minorités ethniques font défaut. Dans une UE comptant des millions de citoyens qui ne sont pas de race blanche, il est troublant non seulement que cela se produise mais aussi que cela soit considéré avec si peu de sérieux. La composition des institutions de l'UE devrait normalement refléter celle de la société au sens large qu'elle veut représenter.

⁵⁸ Dans le même temps, l'Autriche et la Finlande ont promulgué une législation conformément aux arrêts de la CJCE.

L'Intergroupe Antiracisme et Diversité abordera cette question mais, si l'on peut se fier aux réponses apportées aux questions précédentes relatives à cette question, nous devrions voir alors des changements lorsque les hauts décideurs politiques des institutions de l'UE prendront des mesures majeures. Ils doivent commencer par observer et commencer à employer les politiques bien pensées utilisées déjà par certaines organisations commerciales majeures et certains organes publics pour s'attaquer au racisme flagrant. Le "racisme indirect" insidieux doit également être combattu. Il reproduit encore et toujours des postulants similaires d'origine similaire tout en rejetant les candidats dotés des mêmes qualifications mais qui ne sont pas blancs. Les institutions de l'UE doivent se montrer plus proactives dans l'ouverture de leur politique de recrutement. De nouvelles formes d'annonces d'offres d'emploi devraient être introduites et elles devraient se pencher sur les types d'écoles et de collèges parmi lesquels elles recrutent si l'on veut un réel changement à cet égard. Il est temps d'agir sérieusement dans ce domaine.

Au Parlement européen, nous aimons parler de discrimination exercée à l'encontre des minorités ethniques, des communautés roms et musulmanes et d'autres groupes mais, dans le même temps, notre pratique de l'égalité des chances par rapport à la race est médiocre. Nous devons poser les questions suivantes: quelles mesures ont été prises, par exemple, pour analyser la raison pour laquelle les diplômés issus de minorités ethniques voient leurs candidatures aux examens d'entrée rejetées? Quelles sont les mesures à prendre pour recruter des personnes bien qualifiées parmi des milieux non traditionnels? Les institutions comptent en leur sein un grand nombre de personnes qui souhaitent améliorer les politiques en la matière. Ces personnes doivent être maintenant autorisées à la faire.

Alors que les organes de l'UE tentent actuellement de s'atteler à la question de l'intégration, qui a inclus par le passé le Livre vert progressiste sur l'antidiscrimination publié par la Commission en juin 2004 et les questions d'intégration régulièrement soulevées au sein du comité et de la chambre du Parlement, il n'existe pas encore d'approche ou d'idée intégrée selon laquelle les problèmes et les solutions devraient être pensés sur le long terme. Ce fut l'une des raisons majeures de la création de l'Intergroupe Antiracisme et Diversité afin de garantir l'existence d'une voix représentative sur ces questions. Une dizaine d'eurodéputés seulement sur les 732 que compte le Parlement provient d'un milieu ethnique minoritaire de sorte qu'il est important qu'une voix des minorités ethniques puisse se faire entendre au cœur même du Parlement européen.

L'une des missions cruciales de l'Intergroupe consistera à demander aux Etats membres de rendre compte de ce qu'ils font ou ne font pas pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'intégration. La réticence dont font preuve la plupart des Etats membres à mettre pleinement en œuvre la directive relative à l'égalité raciale et la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi susmentionnées en est un bon exemple. Au vu du peu d'attention prêtée par certains Etats membres à la directive relative à l'égalité raciale et au vu des difficultés importantes rencontrées par les nouveaux Etats membres pour procéder à la transposition de ce type de législation, il importe que les MPE travaillent avec la Commission européenne pour faisant avancer cet agenda.

Quels sont les grands défis que devront relever les institutions de l'UE au cours de l'année de l'égalité des chances?

L'objectif de l'Année européenne de l'égalité des chances consiste à centrer davantage les efforts sur la législation d'antidiscrimination de l'UE et d'encourager un travail plus assidu sur les questions relatives à la discrimination, en particulier sur les questions qui ne peuvent pas être traitées par la législation uniquement,

notamment sur la façon de modifier les préjugés, les comportements et les mentalités. Elle enverra, en outre, un message fort sur les avantages qu'offre une Union européenne diversifiée et redynamisera la lutte contre la discrimination.

Cette Année européenne de l'égalité des chances comptera quatre thèmes centraux. La sensibilisation au droit à l'égalité et à la non-discrimination, l'encouragement d'un débat sur les façons d'accroître la participation des groupes sous-représentés dans la société, la célébration et l'accueil de la diversité et la promotion du respect et de la tolérance. L'Année de l'égalité des chances insufflera un nouvel élan vers l'encouragement de la mise en œuvre correcte de la législation d'antidiscrimination européenne, fort lente jusqu'ici dans plusieurs Etats membres.

L'accent mis sur l'égalité des chances devrait contribuer à rendre les citoyens de l'UE plus conscients de leur droit à la non-discrimination et à l'égalité de traitement et promouvoir l'égalité des chances pour tous. Avec un peu de chance, elle permettra de démontrer les avantages qu'offre une Union européenne diversifiée et encouragera les personnes à adhérer à cette diversité plutôt qu'à la craindre. Elle encouragera également les moyens d'augmenter la participation et la représentation des groupes qui font l'objet de discrimination, tout particulièrement des minorités ethniques. Elle offrira également aux Etats membres une occasion à la fois de prouver et de mettre en lumière le succès de leurs efforts pour éradiquer la discrimination, tels que l'action positive au Royaume-Uni, comprenant notamment la parution d'offres d'emploi dans des quotidiens britanniques afro-antillais et asiatiques. Elle devrait également encourager plus d'actions positives au sein des institutions, encourageant notamment les personnes issues de minorités à postuler pour des emplois et être représentées au niveau européen.

Avec un budget proposé d'à peine 13,6 millions d'euros, on peut toutefois se demander ce qui pourra être réalisé et si ces visées ne sont pas trop ambitieuses. En outre, l'Année européenne de l'égalité des chances n'a pas été suffisamment claire au niveau de ses attentes et la plupart des gens n'ont qu'une faible idée de la façon dont ils pourront en profiter. Elle n'en demeure pas moins une excellente idée. Promouvoir les relations entre tous les membres de la société est vital, tout comme œuvrer à l'amélioration de la grave question de la sous-représentation des minorités à tous les niveaux.

L'Année européenne de l'égalité des chances peut espérer reproduire le succès de 1997, Année européenne contre le racisme, laquelle avait contribué à une sensibilisation à la lutte contre le racisme, avait favorisé des changements législatifs au sein de l'Union européenne et avait amené le Conseil à créer l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes à Vienne en vue de fournir à la Communauté des informations fiables sur le racisme et la xénophobie en Europe. Reste à voir si l'Année européenne de l'égalité des chances connaîtra le même succès.

Lors d'une récente rencontre avec le Commissaire Pidla, j'ai avancé quelques réflexions sur ce que pourraient être les éléments progressistes de 2007 Année européenne de l'égalité des chances. En tête de ma liste personnelle figure une campagne renouvelée de la Commission, impliquant le Parlement et visant à garantir une totale mise en œuvre des directives relatives à l'égalité raciale et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ainsi qu'une évaluation minutieuse de la qualité de la législation déjà mise en œuvre par les Etats membres. J'entends par cela une évaluation du degré de réussite de la transposition par les Etats membres de la directive relative à l'égalité raciale mais également de la façon dont les Etats membres ont traité des questions cruciales

telles que l'obligation positive de promouvoir l'égalité raciale dans le secteur public et le secteur privé, un peu comme le Code de pratique de la Commission pour l'égalité raciale au Royaume-Uni. Dans quelle mesure est-il aisé dans la pratique d'intenter une action en justice pour une affaire de discrimination raciale dans l'emploi dans un Etat membre donné? Existe-t-il un mécanisme judiciaire et existe-t-il des voies d'assistance juridique offertes aux victimes de discrimination raciale?

L'UE a indubitablement fait beaucoup pour que les groupes minoritaires puissent bénéficier d'une totale égalité mais il est clair que les institutions de l'UE doivent montrer l'exemple au reste de l'Europe. La composition du personnel doit changer afin de refléter la diversité au sein de l'Union et les minorités ethniques doivent être activement encouragées à se joindre à la population active. A défaut, il sera extrêmement difficile de prouver simplement dans quelle mesure les Etats se sont pleinement engagés dans l'éradication de la discrimination. Nombreuses sont les communautés qui disposent d'un potentiel énorme et dynamique et il importe qu'elles soient reconnues et accueillies par l'UE. En ma qualité de MPE, je continuerai à mettre en lumière l'impact positif qu'ont produit les Européens appartenant à des minorités ethniques et je continuerai de parcourir l'Union européenne, contribuant à faire de l'Union européenne ce qu'elle est aujourd'hui, un continent dynamique qui bénéficiera du respect de ses minorités et de leur intégration.

Kimberley | 1984

Maartje | 1986



Mise à jour du processus politique et législatif de l'Union européenne

1. Le groupe d'experts chargé de promouvoir l'insertion des minorités ethniques au sein de l'UE

La première réunion d'un groupe d'experts de haut niveau sur l'insertion sociale des minorités ethniques au sein de l'UE s'est tenue le 13 février 2006.⁵⁹ Le groupe, créé par la Commission européenne dans le cadre de sa stratégie de lutte contre la discrimination, se compose de dix éminentes personnalités issues du secteur commercial, du monde politique local, de la société civile, des universités et des médias. Le groupe axera son action sur des questions telles que les bonnes pratiques dans l'intégration des groupes ethniques défavorisés dans le marché du travail et la promotion de concepts pragmatiques et réalisables en ce domaine. Dans son travail, le groupe s'appuiera sur une prochaine étude consacrée à l'intégration des minorités ethniques dans la vie sociale et et dans le marché du travail, une étude qui répondait à un appel d'offre de la Commission⁶⁰, ainsi que sur l'expérience tirée des programmes de l'UE existants, tels que l'initiative EQUAL de la Communauté. Elle soumettra des recommandations politiques à la Commission avant la fin de l'année 2007 quant à la façon dont l'UE peut traiter l'exclusion sociale et l'exclusion du marché du travail dont souffrent les minorités défavorisées. La situation difficile à laquelle doivent faire face les Roms partout en Europe en termes d'emploi, d'éducation, de logement et dans d'autres domaines fera également l'objet d'une attention particulière.

2. L'avis du Comité économique et social européen sur l'Agence européenne des droits fondamentaux

Le 14 février 2006, le Comité économique et social européen a remis son avis⁶¹ sur la proposition émanant de la Commission d'une réglementation du Conseil visant à créer une Agence des droits fondamentaux de l'UE.⁶² Le Comité a bien accueilli la décision de créer une Agence européenne des droits fondamentaux et a recommandé que cette agence reste indépendante tant vis-à-vis des institutions européennes que vis-à-vis des Etats membres. Son principal objectif devrait être la formulation de recommandations sur la base desquelles les institutions, les organes, les bureaux et les agences de l'UE et de ses Etats membres adopteraient des mesures et formuleraient des actions dans le domaine des droits fondamentaux, plaçant en haute priorité des questions telles que la lutte contre le racisme et la xénophobie. La résolution a néanmoins fait part de ses inquiétudes à l'égard du manque de représentation de la société civile dans le Conseil d'administration⁶³ et le Forum consultatif des droits fondamentaux proposés et a insisté pour que l'Agence détermine la compatibilité entre la Charte des droits fondamentaux et toutes les nouvelles propositions législatives ou politiques communautaires.

3. Déclaration écrite concernant la lutte contre le racisme dans le football, adoptée le 14 mars 2006

Suite à l'initiative de 5 eurodéputés de plusieurs partis, une déclaration écrite sur le racisme dans le football a obtenu la signature de 423 MPE, un chiffre record dans les annales parlementaires.⁶⁴ Cette déclaration invite instamment les autorités du football à introduire des "sanctions sportives" telles que de disqualifier les clubs de

⁵⁹ <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/06/149&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

⁶⁰ Appel d'offre VT/2006/11 de la Direction générale Emploi, Affaires sociales & Egalité des chances

⁶¹ EESC/2006/239 <http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5261032> (observatoire législatif)

⁶² Voir la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, deuxième édition, page 38.

⁶³ Selon la proposition de la Commission (COM 2005 (280) final), chaque Etat membre et le Parlement européen devraient désigner un expert indépendant au sein du Conseil d'administration.

⁶⁴ Pour une discussion plus poussée sur ce sujet, voir l'article de Claude Moraes en page 24 de la présente édition de cette Revue

football qui connaissent des problèmes liés au racisme, les excluant d'une participation aux compétitions nationales et internationales.⁶⁵

4. La résolution législative du Parlement européen sur la proposition d'une réglementation du Parlement européen et du Conseil créant un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Le 14 mars 2006, le Parlement européen a adopté un rapport, après sa première lecture de la proposition de créer un Institut européen indépendant pour l'égalité entre les hommes et les femmes.⁶⁶ Tout en soutenant fermement la création de ce nouvel organe communautaire, le rapport recommande de déplacer l'objectif de ce type d'organe de la simple collecte et du simple enregistrement de données relatives à l'égalité entre hommes et femmes pour l'orienter plutôt vers l'analyse de ces données afin de permettre à l'UE de "promouvoir et mettre en œuvre efficacement la politique d'égalité entre hommes et femmes".⁶⁷ S'il est approuvé, l'Institut sera financé par un budget proposé de 52,5 millions d'euros pour la période 2007 à 2013 et devrait être en mesure de lancer ses activités en 2007.

5. Résolution du Parlement européen portant sur la protection sociale et l'inclusion sociale

Le 15 mars 2006, le Parlement européen a adopté une résolution⁶⁸ sur la protection sociale et l'inclusion sociale. Tout en réservant bon accueil au projet de rapport de la Commission sur la protection sociale et l'inclusion sociale,⁶⁹ la résolution réaffirme sa considération de la protection sociale basée sur l'universalité, l'équité et la solidarité comme un composant essentiel du modèle social européen. En dépit d'améliorations structurelles significatives, le chômage reste élevé dans un certain nombre d'Etats membres, tout particulièrement parmi certaines catégories de personnes, telles que les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes et les personnes présentant des désavantages spécifiques. Les Etats membres ont été vivement invités à prendre une série de mesures, notamment à lutter contre les niveaux élevés d'exclusion auxquels doivent faire face les minorités ethniques et les immigrants et à éradiquer la discrimination à l'égard des personnes handicapées, en favorisant l'égalité des chances et leur pleine participation dans la vie professionnelle, sociale et politique. A cette fin, la résolution demande spécifiquement une proposition d'une directive fondée sur l'article 13 du Traité CE pour viser les domaines qui n'ont pas encore été traités dans la législation d'antidiscrimination européenne existante.

6. Publication de la Commission – "Mettre l'égalité en pratique"

Publié en avril 2006, "Mettre l'égalité en pratique" offre une mise à jour du travail du Programme d'action contre la discrimination de la Communauté et porte également un regard vers le futur. Le rapport comprend un document traitant de la façon dont il est possible d'utiliser les données pour promouvoir l'égalité et met en exergue le développement de capacités pour combattre la discrimination et sensibiliser aux droits.⁷⁰

⁶⁵ <http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0080+0+DOC+XML+V0//EN&L=EN&LEVEL=0&NAV=S&LSTDOC=Y&LSTDOC=N>

⁶⁶ Comme rapporté dans la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 2, page 39.

⁶⁷ P6_TA(2006)0074 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P6-TA-2006-0074+0+DOC+WORD+V0//EN&language=EN>

⁶⁸ P6_TA(2006)0089 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0089+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>

⁶⁹ Communication de la Commission COM(2005)0014

⁷⁰ Les versions anglaises, françaises, allemandes et polonaises sont disponibles à l'adresse: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm

7. Résolution du Parlement européen portant sur les lignes directrices visant les politiques d'emploi des Etats membres

Le 4 avril 2006, le Parlement européen a approuvé la décision proposée du Conseil concernant les lignes directrices relatives aux politiques d'emploi des Etats membres.⁷¹ Il a adopté un certain nombre de modifications aux considérants selon la procédure de consultation, soulignant l'importance de lignes directrices spécifiques sur des questions telles que la lutte contre la discrimination. Selon le Parlement, il conviendrait de remettre l'accent sur l'emploi des jeunes et des personnes âgées, sur la santé des travailleurs, l'intégration des groupes sociaux vulnérables, la lutte contre l'exclusion sociale, la proscription du travail illégal, l'amélioration de la qualité et de la stabilité des emplois et la garantie de l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes.⁷²

8. Rapport du Parlement européen suite à une décision du Médiateur européen concernant la plainte 1391/2002/JMA déposée contre la Commission européenne

Le 25 juillet 2002, Madame N. a déposé plainte auprès du Médiateur européen contre la Commission européenne concernant le fait que les écoles européennes ne répondaient pas aux besoins éducatifs spécifiques de la fille de la plaignante et que la Commission ne voulait pas couvrir la totalité des frais d'enseignement spécial de l'enfant dans le système éducatif alternatif choisi, entraînant des frais considérables pour la famille. Le 27 mai 2005, suite à une enquête approfondie et un projet de recommandation adressé à la Commission,⁷³ le Médiateur de l'UE a soumis un rapport au Parlement européen⁷⁴, recommandant que la Commission prenne les mesures nécessaires afin de garantir que les parents d'enfants qui présentent des besoins éducationnels spéciaux et sont exclus des Ecoles européennes en raison de leur degré de handicap ne soient pas tenus de contribuer aux frais d'éducation de leurs enfants. Le 6 avril 2006, le Parlement européen a adopté une résolution⁷⁵ approuvant les conclusions du Médiateur. Elle soulignait que le droit à l'éducation, le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement ainsi que l'interdiction de la discrimination fondée sur un handicap sont enchâssés dans le Traité CE et dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

9. Résolution du Parlement européen sur la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous – Une stratégie-cadre

Le 14 juin 2006, le Parlement européen a adopté une résolution⁷⁶ fondée sur le rapport⁷⁷ rédigé par Tatjana _DANOKA (Greens/EFA, LV) sur son initiative personnelle, émanant de la Commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures, en réponse à la Communication de la Commission sur une Stratégie-cadre visant la non-discrimination et l'égalité des chances pour tous. Le rapport a été adopté par 390 votes pour et 222 contre, avec 47 abstentions. Le Parlement considère que la lutte contre la discrimination devrait comprendre des

⁷¹ http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lsa/88755.pdf

⁷² A6-0086/2006

<http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0119+0+DOC+XML+V0//EN&L=EN&LEVEL=0&NAV=S&LSTDOC=Y&LSTDOC=N>

⁷³ <http://www.euro-ombudsman.eu.int/recommen/en/021391.htm>

⁷⁴ <http://www.euro-ombudsman.eu.int/special/pdf/en/021391.pdf>

⁷⁵ <http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?TYPE-DOC=TA&REF=P6-TA-2006-0135&MODE=SIP&L=EN&LSTDOC=N>

⁷⁶ A6-0189/2006

<http://www.europarl.europa.eu/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0261+0+DOC+XML+V0//EN&L=EN&LEVEL=1&NAV=S&LSTDOC=Y&LSTDOC=N>

⁷⁷ <http://www.europarl.europa.eu/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2006-0189+0+DOC+WORD+V0//EN&L=EN&LEVEL=2&NAV=S&LSTDOC=Y>

outils législatifs mais utiliser aussi l'éducation des personnes et la promotion des meilleures pratiques et qu'elle doit se baser sur une conscience de l'impact économique et social du phénomène. Les Etats membres devraient impliquer étroitement la communauté des ONG dans leur politique d'antidiscrimination. La résolution recommande vivement aux Etats membres qui ne disposent pas encore d'organismes de promotion de l'égalité de traitement de créer un organe administratif spécialisé pour l'égalité et la lutte contre la discrimination. Ces organes devraient être indépendants et recevoir les ressources nécessaires pour leur permettre d'aider les victimes de discrimination dans leurs démarches auprès des juridictions. Le Parlement considère que ces organes devraient également être dotés des compétences requises pour enquêter sur les affaires qui leur sont soumises et que toute rétrogradation de tels organes devrait être considérée comme une mise en œuvre incorrecte des directives d'antidiscrimination. Le Parlement a demandé à la Commission d'évaluer la situation dans les Etats membres à cet égard, notamment à se pencher sur la décision du gouvernement polonais d'abolir l'Office du plénipotentiaire gouvernemental pour l'égalité de statut entre les hommes et les femmes, l'institution qui était chargée de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité pour tous en Pologne. Le Parlement regrette que la Commission ne projette pas de proposer un nouvel outil législatif qui inclurait tous les motifs énoncés dans l'article 13 (à l'exception de la race et de l'origine ethnique) avec un champ d'application équivalent à celui de la directive 2000/43/CE (protection sociale et avantages sociaux, éducation et accès aux biens et services).⁷⁸ Enfin, la résolution presse le Conseil d'adopter la proposition de la Commission d'une Décision-cadre du Conseil sur la lutte contre le racisme et la xénophobie, établissant un cadre de punition de la violence raciste et xénophobe en tant qu'infraction pénale.

10. La situation des personnes handicapées dans une Union européenne élargie: le Plan d'action européen 2006-2007 – Avis du Comité économique et social européen (CESE)

Le 20 avril 2006, le CES a publié un avis qui, tout en réservant bon accueil à la Communication de la Commission⁷⁹ sur la situation des personnes handicapées dans une Union européenne élargie - le Plan d'action européen 2006-2007 – demandait à la Commission de proposer une directive spécifique au handicap suite à la réalisation de l'étude de faisabilité portant sur l'élaboration de la législation de non-discrimination au niveau européen. L'avis du Comité voit également dans le manque d'actions concrètes proposées dans la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) un signe majeur du manque d'engagement de l'UE à cet égard. Le CESE invite instamment la Commission à porter une attention toute particulière dans le futur à des questions telles que le droit des personnes handicapées à ne pas être ségréguées de la société générale dans des institutions spéciales ou à ne pas être exclues de la société et d'une participation politique active. Il a souligné que les domaines extérieurs à l'emploi, tels que l'éducation, la culture et les loisirs, devraient être abordés dans le futur.⁸⁰

11. L'année 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous

Le 27 avril 2006, le Conseil de l'UE a adopté une décision permettant d'instituer l'année 2007 Année européenne de l'égalité des chances pour tous,⁸¹ dont le texte reflète celui convenu en première lecture entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission.⁸² Cette Année aura pour objectif de renforcer la prise de conscience de la

⁷⁸ Voir le rapport sur la Communication de la Commission dans la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 2, page 37.

⁷⁹ Voir la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 3, page 41.

⁸⁰ CESE/2006/591 http://eescregistry.esc.eu.int/viewdoc.aspx?doc=\\esp\pub1\esp_public\ces\soc\soc230\en\ces591-2006_ac_en.doc (Avis du CESE)

⁸¹ Voir la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 3, page 41.

⁸² http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressdata/en/jha/89381.pdf

discrimination parmi les citoyens européens, de promouvoir l'égalité des chances et de prouver combien la diversité rend l'UE plus forte. Cette année sera axée sur quatre thèmes - les droits, la représentation, la reconnaissance et le respect – et disposera d'un budget total de 15 millions d'euros permettant d'organiser des événements pendant 12 mois dans les Etats membres. L'Année sera marquée par des activités organisées au niveau local, régional et national. Plusieurs activités à l'échelle européenne sont également programmées, telles que le Sommet de l'égalité, une enquête destinée à mettre au jour les attitudes européennes à l'égard de la discrimination et une campagne paneuropéenne sur les lois et les politiques d'antidiscrimination européennes. Chaque Etat membre devra présenter à la Commission ses propres idées et sa propre stratégie au niveau national pour cette Année. Les activités commenceront dès que la Commission européenne aura examiné et négocié les stratégies nationales. Les activités seront coordonnées par un "organe de mise en œuvre national" dans chaque pays.

Les 7,6 millions d'euros destinés aux activités locales, régionales et nationales se complèteront d'un cofinancement provenant de sources nationales publiques et privées.⁸³

12. Nouveau rapport de l'EUMC sur "Les Roms et les Gens du voyage dans l'enseignement public"

Le 4 mai 2006, l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) a publié un rapport global sur la situation des Roms et des Gens du voyage dans l'enseignement dans l'ensemble de l'UE. Ce rapport apporte la preuve que les élèves de la communauté rom et du voyage sont soumis à une discrimination directe et systématique et à l'exclusion dans l'enseignement. La ségrégation persiste encore dans un grand nombre de pays de l'UE – parfois comme effet involontaire de politiques et de pratiques et parfois comme conséquence d'une ségrégation résidentielle. Le placement injustifié et la surreprésentation subséquente des élèves roms dans des institutions d'enseignement spécial réservées aux enfants handicapés mentaux ou physiques et/ou aux enfants qui présentent des déficiences d'apprentissage restent particulièrement courants dans certains Etats membres. L'EUMC demande une amélioration de cette situation en recourant à des stratégies d'ensemble conçues et mises en œuvre avec l'implication de représentants roms. Il s'agirait notamment de supprimer les exigences administratives à l'inscription, d'offrir aux élèves roms un accès vraiment libre à l'éducation, de créer des programmes parents/enseignants, de réduire l'illettrisme et de se centrer sur des programmes préscolaires⁸⁴.

13. Avis sur les différentes limites d'âge pour les infractions sexuelles

A la demande de la Commission européenne (Direction générale Justice et Affaires intérieures), le Réseau européen des experts indépendants en droits fondamentaux a produit un *Avis sur l'égalisation du traitement entre les relations homosexuelles et hétérosexuelles en matière de limites d'âge pour les infractions sexuelles – Les exceptions subsistantes dans les Etats membres*. L'avis est daté du 27 mars 2006 :⁸⁵

14. Dernière nouvelles ! Publications de la directive de refonte

La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) codifie la législation sur l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi et conduira à l'abrogation d'un grand nombre de directives liées au genre existantes en faveur de cette directive consolidée.

⁸³ http://ec.europa.eu/employment_social/equality2007/index_en.htm

⁸⁴ http://www.eumc.eu.int/eumc/material/pub/ROMA/roma_report.pdf

⁸⁵ http://ec.europa.eu/justice_home/cfr_cdf/doc/avis/2006_2_en.pdf

Leen | 1997

Andrea | 1961



Mise à jour de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes

Requêtes de décisions préjudicielles - Demandes

Affaire C-87/06 Renvoi pour une décision préjudicielle dans l'affaire Vicente Pascual Garcia c. Confederacion Hidrografica del Duero

Un renvoi devant la Cour de justice a été demandé par ordonnance de la Juzgado de lo Social n° 3 du 14 février 2006 pour décision préjudicielle sur l'interprétation du concept de discrimination fondée sur l'âge. Les questions ont déjà été posées à la Cour dans l'affaire *C-411/05 Felix Palacios de la Villa c. Cortefiel Servicios SA, Maria Sanz Corral et Martin Tebar Less*.⁸⁶

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=PSOC&mots=article+13+directive+discrimination&resmax=100>

Requêtes de décision préjudicielle - Arrêts

*Affaire C-13/05 Sonia Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA, arrêt du 11 juillet 2006*⁸⁷

La Cour a statué pour la première fois sur le concept de "handicap" en vertu de la directive 2000/78 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et a clarifié de la sorte les règles de protection des personnes handicapées en ce qui concerne le licenciement.

L'affaire concernait Mme Chacón Navas qui était employée par Eurest, une entreprise de restauration. En octobre 2003, elle fut déclarée inapte au travail en raison de sa maladie qui l'empêchait de reprendre le travail à court terme. En mai 2004, Eurest remit à Mme Chacón Navas un préavis de licenciement écrit et lui proposa une indemnisation. Mme Chacón Navas intenta une action contre Eurest devant la justice espagnole. Comme cette maladie peut souvent entraîner un handicap irréversible, le tribunal espagnol adopta le point de vue que les travailleurs doivent être protégés de manière opportune en vertu de l'interdiction de la discrimination fondée sur le handicap. Il a renvoyé à la CJCE les questions suivantes quant à l'interprétation de la directive 2000/78:

1. La directive 2000/78/CE, dans la mesure où son article 1 fixe un cadre général de lutte contre la discrimination fondée sur le handicap, comprend-elle dans son champ d'application de protection une travailleuse qui a été licenciée par son employeur uniquement parce qu'elle était malade? et
2. Dans l'alternative, s'il fallait conclure que la maladie ne tombe pas dans le champ d'application du cadre de protection fixé par la directive 2000/78/CE contre la discrimination fondée sur le handicap, la maladie peut-elle être considérée comme un attribut d'identification en plus de ceux par rapport auxquels la directive 2000/78 interdit la discrimination?

⁸⁶ Voir la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 3, page 45.

⁸⁷ On trouvera le texte de l'arrêt à l'adresse: <http://www.curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&alldocs=all-docs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=navas&domaine=&mots=&res-max=100>

Tout d'abord, la CJCE a confirmé que le cadre fixé par la directive 2000/78 s'appliquait aux licenciements. La CJCE a ensuite confirmé les conclusions de l'avocat général en la matière à savoir que, comme la directive 2000/78 ne définit pas le terme "handicap" et ne fait pas référence à la législation nationale pour la définition de ce concept, celui-ci doit recevoir une interprétation autonome et uniforme.⁸⁸ La CJCE a soutenu que, dans le contexte de l'emploi et du travail (attributions de la directive), 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."⁸⁹ La CJCE a fait remarquer toutefois, qu'en utilisant le concept de "handicap" dans la directive 2000/78, l'assemblée législative avait choisi un terme qui différait de "maladie". Elle en a donc tiré la conclusion que les deux concepts ne pouvaient pas être simplement traités comme identiques. La CJCE a estimé que l'importance que l'assemblée législative communautaire attache aux mesures d'adaptation du lieu de travail au handicap prouve qu'elle a envisagé les situations dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période. Pour qu'une limitation tombe dans le concept de "handicap", il doit dès lors être probable qu'elle durera longtemps. La directive 2000/78 ne contient rien qui laisse suggérer que les travailleurs sont protégés par l'interdiction de la discrimination fondée sur les motifs du handicap dès qu'ils développent un type de maladie. La CJCE a statué dès lors qu'une personne qui a été licenciée par son employeur uniquement pour cause de maladie ne tombe pas dans le cadre général fixé par la directive 2000/78. En ce qui concerne le licenciement des personnes handicapées, la CJCE a estimé que la directive 2000/78 interdit le licenciement fondé sur un handicap qui, à la lumière de l'obligation de prévoir un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées, n'est pas justifié par le fait que la personne concernée n'est pas compétente, capable et disponible pour exercer les fonctions essentielles que requiert son poste.

En réponse à la seconde question du tribunal espagnol, la CJCE a estimé que la maladie ne pouvait être considérée comme un motif supplémentaire à ceux par rapport auxquels la directive 2000/78 interdit la discrimination.

Les conclusions de l'avocat général dans cette affaire intéressaient un certain nombre de personnes, surtout parce qu'il exigeait de considérer la recevabilité du renvoi préjudiciel en réponse aux objections soulevées par la Commission à cet égard.⁹⁰ La Commission avait soutenu qu'il y avait tant de lacunes dans les faits de l'affaire dans le renvoi préjudiciel lui-même qu'il était impossible pour la CJCE de donner une réponse précise aux questions permettant ainsi à la juridiction nationale de rendre sa décision sur l'affaire. Cet argument n'a pas été accepté par l'avocat général, qui a estimé l'affaire recevable sur la base du fait que six Etats membres avaient estimé qu'il y avait assez de matière pour enregistrer des observations écrites sur l'affaire.

⁸⁸ C-13/05 Conclusions de l'avocat général dans l'affaire Sonia Chacón Navas c. Eurest Colectividades SA du 16 mars 2006, à l'adresse: <http://www.curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=navas&domaine=&mots=&resmax=100>

⁸⁹ Par. 43

⁹⁰ Par. 31-37

Procédures d'infraction: la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi

Affaire C-133/05 Commission c. Autriche, arrêt du 23 février 2006⁹¹

Affaire C-43/05 Commission c. Allemagne, arrêt du 23 février 2006⁹²

Dans les affaires précitées, la Cour de justice (quatrième chambre) a déclaré qu'en n'adoptant pas les lois, réglementations et dispositions administratives nécessaires pour se conformer à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, les Etats membres n'avaient pas rempli leurs obligations imposées par la directive. La CJCE les a condamnés aux dépens.

⁹¹ <http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=Austria&domaine=PSOC&mots=&resmax=100>

⁹² <http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-43%2F05&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>

Mise à jour de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE)

Arrêts

DH et autres c. République tchèque, 7 février 2006 (n° 57325) – arrêt de la chambre

Comme rapporté dans la deuxième édition de la RDEND,⁹³ la Cour de justice des Communauté européennes a rendu son arrêt de la chambre dans une affaire impliquant 18 requérants qui étaient des ressortissants tchèques d'origine rom qui se plaignaient d'avoir été traités par le système éducatif tchèque différemment des enfants qui n'étaient pas d'origine rom. La différence de traitement consistait à les placer dans des écoles spéciales pour enfants connaissant des difficultés d'apprentissage, où ils recevaient une éducation sensiblement inférieure à celle dispensée dans les écoles primaires ordinaires. La Chambre de la Cour de justice des Communauté européennes a décidé par six voix contre une qu'il n'y avait pas eu violation de l'article 14 de la Convention, lu conjointement avec l'article 2 du protocole n° 1. La Cour a estimé que les règles qui régissent le placement des enfants dans des écoles spéciales ne faisaient pas référence à l'origine ethnique des élèves mais poursuivait le but légitime d'adapter le système éducatif aux besoins et aux aptitudes ou handicaps des enfants.⁹⁴ L'affaire a été renvoyée devant la Grande Chambre à la demande des requérants et ce renvoi a été accepté. En vertu de l'article 43 de la Convention, les demandes de renvoi sont acceptées si elles soulèvent de sérieuses questions touchant à l'interprétation ou l'application de la Convention ou de ses protocoles ou un sujet grave d'importance générale. Aucune date n'a été prévue pour l'audience.

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=DH%20%7C%20Others%20%7C%20v%20%7C%20Czech%20%7C%20Republic&sessionid=8145263&skin=hudoc-en>

<http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=DH%20%7C%20Others%20%7C%20Czech%20%7C%20Republic&sessionid=8145071&skin=hudoc-pr-en>

Décisions du Comité européen des droits sociaux

Plainte n° 27/2004 European Roma Rights Centre (Centre européen des droits des Roms) c. Italie

La plainte, déposée le 28 juin 2004, prétend que la situation des Roms en Italie équivaut à une violation de l'article 31 (droit au logement) de la Charte sociale européenne révisée. En outre, elle prétend que les politiques et les pratiques en matière de logement constituent notamment une discrimination raciale et une ségrégation raciale, les deux étant contraires à l'article 31 lui-même ou lu conjointement avec l'article E (non-discrimination). En décembre 2005, le Comité européen des droits sociaux a conclu à l'unanimité que i) l'insuffisance de sites de camping réservés aux Roms constituait une violation de l'article 31(1) de la Charte révisée, lu conjointement avec l'article E; ii) les expulsions forcées et autres sanctions constituent une violation de l'article 31(2) de la Charte révisée, lu conjointement avec l'article E; et iii) un manque d'habitation permanente constituait une violation des articles 31(1) et 31(3) de la Charte révisée, lus conjointement avec l'article E.

⁹³ Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, deuxième édition, page 43.

⁹⁴ Pour de plus amples informations sur cette affaire et ses implications, voir l'article intitulé "Un problème de taille: La non-gestion de la discrimination raciale systémique à la Cour européenne des droits de l'homme" par Claude Cahn en page 9 de la présente édition de cette revue.

Le 3 mai 2006, le Comité des ministres a adopté la Résolution ResChS(2006)4⁹⁵, répétant la décision du Comité et déclarant qu'en vertu des articles 31(1) et 31(3), il incombait aux Etats parties d'assurer l'accès des groupes défavorisés au logement social, dont notamment l'égalité de l'accès des ressortissants d'autres Etats parties à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur leur territoire. Concernant la question des habitations permanentes, le Comité a noté qu'alors que l'Italie était engagée vis-à-vis du principe d'égalité de traitement à l'égard des Roms concernant l'accès au logement social, elle n'avait pu fournir aucune information permettant de montrer que ce droit d'accès était effectif dans la pratique ou que les critères réglementant l'accès au logement social n'étaient pas discriminatoires. Le Comité sera tenu informé de ce que les autorités italiennes font pour améliorer la situation à cet égard.

⁹⁵ <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=996303&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75>
Résolution ResChS(2006)4



Faitha | 1982

Informations récentes des Etats membres de l'UE

Autriche



Développements politiques

Une ONG fait état aux autorités de cent annonces d'emploi et de logement à caractère discriminatoire

Le 26 janvier 2005, l'ONG antiraciste ZARA a tenu une conférence de presse à Vienne, expliquant qu'en l'espace d'une quinzaine de jours, deux de leurs bénévoles avaient relevé dans les journaux et les médias en ligne cent annonces publicitaires ouvertement discriminatoires. Le fait a été notifié aux autorités compétentes, leur demandant que des mesures soient prises pour intenter une action en justice en vertu du paragraphe 24 de la Loi sur l'égalité de traitement concernant les annonces d'emplois vacants et en vertu de l'article XI du Code de procédure administrative¹ relatif aux offres de logement. Afin d'évaluer l'efficacité des nouvelles réglementations d'antidiscrimination, l'ONG bénéficiera du soutien du Médiateur national (Volksanwalt) qui gardera trace de toutes les procédures engagées et évaluera les résultats obtenus ultérieurement dans l'année. L'Organisation de promotion de l'égalité de traitement nationale a également été informée de toutes les affaires. Les médias ont largement rendu compte de cette action et ont annoncé qu'il était illégal de publier des annonces d'emploi ou de logement qui utilisent des critères tels que ceux de "Autrichiens uniquement" ou "pas d'étrangers" ainsi que "germanophones de naissance uniquement". Des politiciens de partis de l'opposition ont émis des critiques à l'égard de la politique d'antidiscrimination existante, la jugeant trop faible.

www.zara.or.at

<http://derstandard.at/?id=2324592>

<http://volksgruppen.orf.at/diversity/stories/45116/>

Première réunion visant l'établissement d'un dialogue avec les ONG

Le 8 mai 2006, la ministre de la Santé et de la Condition féminine, Madame Rauch-Kallat, a tenu une première réunion avec les ONG afin de discuter de questions d'antidiscrimination.² La ministre a invité toutes les ONG qui sont membres de l'organisation-cadre "Association de contentieux des ONG luttant contre la discrimination", à l'exception de celles qui traitent les questions de handicap, le handicap relevant des compétences du ministère des Affaires sociales. Cette réunion a reçu un accueil positif auprès des ONG dans la mesure où la ministre a annoncé qu'elle rechercherait un soutien financier pour l'Association de contentieux et s'est montrée ouverte aux critiques relatives aux problèmes pratiques rencontrés au niveau de la mise en application de la Loi sur l'égalité de traitement. La ministre a promis que des réunions se tiendraient au moins deux fois par an afin d'engager une dialogue suivi avec les ONG.



Développements législatifs

Loi fédérale introduisant une Loi supplémentaire à la Loi relative à l'égalité pour les personnes handicapées

En décembre 2005, le ministre fédéral en charge des Affaires sociales a soumis une proposition d'une "Loi supplémentaire à la Loi relative à l'égalité pour les personnes handicapées". Le projet de loi du gouvernement (Regierungs vorlage) a été examiné par le Conseil national (Nationalrat) le 24 mai et adopté par le Conseil des ministres (Bundesrat) le 9 juin 2006. La Loi entrera en vigueur le 1er septembre 2006. Les principaux changements portent sur des modifications de la formulation de certaines exigences imposées en ce qui

¹ Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen, BGBl. Nr. 50/1991, telle que dernièrement modifiée par BGBl. I Nr. 137/2001.

² La ministre "abrite" l'organisation de promotion de l'égalité de traitement nationale et la Commission pour l'égalité de traitement

concerne un large éventail de postes d'emploi, tels que pharmaciens, sages-femmes, infirmières, enseignants, fonctionnaires publics, juges et d'autres encore. Dans la plupart des cas, la formulation "posséder les aptitudes physiques et mentales requises" s'est vue modifiée en "état de santé approprié", ce qui signifie que les personnes handicapées ne se verront pas automatiquement exclues de toute candidature à ces fonctions.

La simplification des transactions commerciales de la vie quotidienne constituait l'une des modifications importantes que voulait introduire ce projet de loi. Actuellement, les personnes sourdes et aveugles sont obligées de recourir aux services d'un notaire pour divers contrats, spécialement dans le domaine bancaire (par exemple pour obtenir un prêt). Les changements proposés auraient impliqué que les personnes aveugles et sourdes soient à même de s'en charger personnellement grâce à un équipement technique, tel que scanners et lecteurs d'écran pour les personnes aveugles et l'utilisation du langage des signes et les services d'interprètes pour les personnes atteintes d'une déficience auditive. Ces dispositions ont toutefois été retirées du projet de loi, une consultation supplémentaire à leur propos étant nécessaire dans la mesure où le processus législatif avait révélé la nécessité d'apporter des modifications à la Loi relative aux notaires. Une proposition de ces modifications est attendue.

La province de Salzbourg transpose la législation relative à l'égalité de traitement

Le 31 mars 2006, la province de Salzbourg a publié la Loi sur l'égalité de traitement salzbourgeoise dans le Journal juridique de Salzbourg n° 31/2006. La loi est entrée en vigueur le 1er mai 2006. Salzbourg est la dernière province autrichienne à introduire la législation mettant en œuvre les directives 2000/43 et 2000/78. Elle comporte des dispositions concernant l'accès à l'emploi, la promotion, les conditions de travail, la formation et le licenciement. Elle comprend des définitions de la discrimination, du harcèlement, des rétorsions et de l'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées. Le système des sanctions et réparations reflète le modèle de la législation fédérale, utilisant des actions civiles de demande d'indemnisation. Salzbourg aura pour institutions spécialisées la Commission pour l'égalité de traitement, le Responsable de l'égalité de traitement et "Contact-Femmes".

Belgique

BE

Développements législatifs

Projets de réforme de la législation d'antidiscrimination fédérale

L'arrêt de la Cour d'arbitrage n° 157/2004 du 6 octobre 2004 et la menace de procédures d'infraction par la Commission européenne pour manquement à la mise en œuvre adéquate de la directive 2000/43 ont conduit le gouvernement fédéral à reconnaître la nécessité d'adapter, au niveau des points fondamentaux, les instruments actuels adoptés dans le cadre de la transposition des directives d'antidiscrimination. Le 24 mai 2006, le Conseil des ministres a décidé d'approuver trois projets de loi qui seront soumis au Conseil d'Etat avant d'être présentés pour adoption à la Chambre des représentants. Les trois textes sont: 1) une loi interdisant la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique et la nationalité, mettant en œuvre les obligations belges contractées en vertu de la directive 2000/43 et de la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, en modifiant la Loi du 30 juillet 1981 criminalisant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie; 2) une loi spécifique qui amenderait la Loi du 7 mai de 1999 interdisant la discrimination fondée sur le sexe, qui assurerait la mise en œuvre des directives adoptées sur la base de l'article 141 CE (en particulier la directive 2002/73/CE) et de la directive 2004/113/CE; et 3) une loi plus générale,

s'appuyant sur la Loi d'antidiscrimination fédérale existante du 25 février 2003, qui interdirait toute discrimination fondée sur les motifs de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de la religion ou des convictions, de l'opinion politique, de la langue, de l'état de santé (actuel ou futur), d'un handicap, de caractéristiques physiques, de caractères génétiques. Cette liste inclut tous les motifs mentionnés dans l'article 13 CE (sauf ceux de la race et de l'origine ethnique ainsi que du sexe, qui sont régis par les deux autres propositions législatives).

Conformément aux propositions approuvées par le Conseil des ministres, les trois lois seraient identiques en termes de champ d'application matériel, lequel serait grosso modo équivalent au champ d'application très large de la version initiale de la Loi de 25 février 2003. Cependant, le champ d'application matériel a été explicitement étendu à tous les domaines régis par la directive 2000/43, à l'exception des domaines qui échappent à la compétence de l'Etat fédéral, tels que la formation professionnelle et l'éducation, lesquels appartiennent respectivement aux Régions et aux Communautés. Les définitions des formes de discrimination interdites et les dispositions procédurales (le renversement de la charge de la preuve, le rôle des organisations, le niveau des sanctions) ont été systématiquement alignées sur les exigences des directives de l'article 13.

Les amendements proposés devraient aboutir à un cadre sensiblement amélioré de la lutte contre la discrimination, conformément aux exigences des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE. Il se peut, toutefois, qu'il faille quelques mois au Conseil d'Etat pour prendre position sur les changements proposés, non seulement en raison de la complexité des matières impliquées mais également du fait de l'absence d'un consensus sur la répartition précise des tâches entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés dans la mise en œuvre des directives d'antidiscrimination. Il se peut qu'une séance plénière du Conseil d'Etat soit nécessaire pour régler cette question. Quelle que soit la position adoptée par le Conseil d'Etat sur la répartition des compétences, certaines questions devront encore être réglementées par les Régions et les Communautés, en particulier celle de la discrimination au niveau de la formation professionnelle et de l'éducation et sans doute celle de l'obligation de fournir un aménagement raisonnable aux personnes handicapées dans la mesure où la politique en matière de handicap est une matière qui relève de la compétence des Communautés.

CY

Chypre

Rapports/avis/décisions de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement

Le rejet discriminatoire d'une candidature à un poste d'emploi fondé sur l'origine ethnique du postulant

En 2004, l'Université de Chypre annonçait l'existence d'un poste vacant d'enseignant. La nationalité chypriote faisait partie des critères de sélection. Le Comité spécial de l'Université considéra l'un des postulants, un ressortissant grec, comme le candidat le plus qualifié pour la fonction à pourvoir. Cependant, l'organe électoral de l'Université refusa d'entériner cette décision et opta plutôt pour un autre candidat, un ressortissant chypriote. Le Sénat approuva la décision de l'organe électoral. Le candidat grec porta plainte pour discrimination auprès de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement. Au cours de l'enquête, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement établit qu'au cours d'une réunion de l'organe électoral, il avait été fait référence au fait que le candidat sélectionné était Chypriote mais que le doyen de l'université avait refusé ensuite d'enregistrer ce commentaire dans le procès-verbal. En outre, les points de vue des participants quant aux propos tenus concernant les critères de sélection étaient contradictoires.

Le 11 mai 2006, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a estimé que le candidat au poste d'emploi avait prouvé qu'il s'agissait d'une affaire de discrimination apparemment fondée et qu'en vertu de l'article 10 de la directive 2000/43, transposée par l'article 11 de la Loi 58(I) 2004, la charge de la preuve incombait maintenant à l'Université, tenue de prouver qu'il n'y avait pas eu discrimination. Cependant, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a conclu qu'il ne pouvait émettre aucune recommandation concrète parce que les droits de tiers étaient impliqués et parce qu'un appel avait été interjeté par le plaignant auprès de la Cour suprême, cherchant à annuler la décision de l'Université de sélectionner l'autre candidat.



Bien que le rapport de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement ait reconnu que le processus de sélection était influencé par la nationalité du candidat, il s'est gardé de prendre une décision en faveur du demandeur sur la question de la discrimination. Comme aucune décision exécutoire n'a été rendue, le verdict relatif à la charge de la preuve n'a de valeur que si le plaignant s'adresse au tribunal de première instance afin d'y réclamer une indemnisation pour discrimination. L'organisme de promotion de l'égalité de traitement a évité de faire usage de son pouvoir législatif pour se prononcer sur la discrimination fondée sur la nationalité, préférant donner une large interprétation au terme "origine ethnique" en vue d'y inclure les ressortissants grecs. Il est peu probable qu'une autre mesure soit prise par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, la loi l'empêchant d'agir lorsqu'un procès est en cours. L'affaire soumise à la Cour suprême concerne une mauvaise administration et a peu de chance d'être influencée par ce rapport.

Décision concernant une discrimination liée à l'âge dans les subventions d'Etat

L'organisme de promotion de l'égalité de traitement a examiné une plainte déposée contre le gouvernement concernant un projet spécial destiné à revitaliser la campagne et décourager l'urbanisation. Le projet prévoyait l'offre d'une subvention d'un montant forfaitaire ainsi que d'un prêt à faible taux d'intérêts pour l'acquisition ou la réparation d'une maison à la campagne payable notamment aux personnes mariées (de tout âge) ou aux célibataires de plus de 35 ans.



Le 17 mai 2006, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a estimé que l'exclusion hors du projet de certaines personnes en raison de leur jeune âge ou de leur état matrimonial ne pouvait être justifiée par aucun motif objectif ou raisonnable. En outre, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a indiqué que les conditions d'admissibilité du projet n'étaient pas seulement discriminatoires mais touchaient également au noyau des droits fondamentaux tels que le droit à la personnalité et à la vie privée. C'est la première fois que l'organisme de promotion de l'égalité de traitement statue sur une affaire de discrimination fondée sur l'âge selon le point de vue d'un jeune plutôt que d'une personne âgée.

Décision concernant l'utilisation de la langue turque par le gouvernement

L'organisme de promotion de l'égalité de traitement a examiné une plainte déposée pour manquement du gouvernement à utiliser la langue turque, l'une des deux langues officielles de publication dans le Journal officiel, sur les panneaux de signalisation publics, dans les annonces publiques et publications, en violation de la constitution et des lois d'antidiscrimination.

Le 31 mai 2006, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a estimé que l'obligation d'utiliser la langue turque dans les documents publics comme énoncée dans l'article 3(1) de la Constitution constituait l'une des dispositions suspendues par la "loi de nécessité" adoptée par la Cour suprême dans l'affaire *Procureur général c. Mustafa Ibrahim* afin de "soutenir les institutions et de protéger la loi et l'ordre". Ce dogme s'est vu ensuite confirmé par d'autres arrêts de la Cour suprême.



La Médiatrice a fait référence à l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire *Aziz c. République*,³ qui établissait que le pouvoir discrétionnaire de l'Etat devait être exercé de telle sorte qu'il ne viole pas le noyau des droits ou le principe d'égalité. Tout en reconnaissant que la loi de nécessité ne pouvait être invoquée pour justifier des violations des droits de l'homme; que le fait de ne pas utiliser le turc ne devait pas empêcher les Chypriotes turcs d'accéder aux services publics; et que la discrimination à l'égard des Chypriotes turcs semblait bien exister au niveau de l'accès aux services publics, elle a conclu qu'elle ne pouvait interférer au niveau de la publication du Journal officiel ni émettre des recommandations sur la question de la discrimination.

La décision de ne pas agir au niveau de la publication du Journal officiel pose problème si l'on considère le fait que le Journal officiel publie des informations de nature cruciale pour les Chypriotes turcs, telles que l'expropriation de leurs propriétés dans le Sud, des adjudications ouvertes, des postes vacants dans le service public, générant plus de discrimination. En effet, le "dogme de nécessité" l'emporte sur les droits de l'homme malgré la proclamation du contraire que l'on trouve dans le rapport. La Loi N.59(I)2004 transposant la directive 2000/43 ne fait aucune référence à la "loi de nécessité" et l'on est en droit de se demander si les décisions prises antérieurement par la Cour peuvent être invoquées pour justifier de potentielles violations de cette loi.

Sondage d'opinion commandité par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement sur les attitudes du public face à l'homosexualité

Entre le 5 et le 22 janvier 2006, une enquête a été menée par une firme privée selon les instructions de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement sur les attitudes du public face à l'homosexualité. L'échantillon se composait de 500 personnes âgées de plus de 18 ans, pour une moitié d'hommes et pour l'autre de femmes; 70% résidant dans des centres urbains et 30% vivant en milieu rural. Dans leur majorité, les personnes interrogées ont déclaré qu'elles considéraient les relations entre partenaires du même sexe comme anormales; seuls 3% ont déclaré qu'elles étaient "rarement anormales" et 3% qu'elles n'étaient "jamais anormales". Sur les 54% ayant répondu que les relations du même sexe sont toujours considérées comme anormales, les plus critiques étaient les hommes et les personnes de plus de 45 ans ainsi que les personnes de faible éducation, ayant des enfants, ou résidant dans des zones rurales. Par rapport à une autre étude menée en 2001, cette enquête a conclu que les attitudes envers l'homosexualité avaient empiré durant les deux dernières années. L'aggravation des attitudes était attribuée par les chercheurs à la décriminalisation de l'homosexualité et au fait que les homosexuels s'étaient montrés récemment plus démonstratifs en public. En dépit de niveaux élevés d'homophobie illustrés par l'enquête, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'a pas émis de recommandation politique ou de code de conduite et n'a pas lancé de campagne de sensibilisation pour s'attaquer à ce phénomène.



République tchèque

Développements législatifs

Un projet de loi sur l'antidiscrimination n'a pas passé le second tour de vote à la Chambre des députés du parlement

Lorsque le projet de loi d'antidiscrimination n'est pas parvenu à se faire adopter au Sénat tchèque, 39 sénateurs se prononçant pour son rejet et 27 contre, il est retourné à la Chambre des députés. Les arguments exprimés par

³ Requête n° 69949/01 *Aziz c Chypre*, arrêté du 22 septembre 2004.

le Sénat faisaient référence aux mesures positives comme à quelque chose de connu plus largement sous le terme de "discrimination positive"⁴ ou portaient sur des doutes quant à savoir si la République tchèque avait réellement besoin des directives de l'UE mises en œuvre de la façon énoncée dans le projet de loi en question ou s'il ne serait pas préférable d'insérer de nouvelles dispositions dans les législations existantes.⁵ Le projet de loi fut inscrit à l'ordre du jour de la Chambre des députés en dates du 15 mars et du 25 avril mais la discussion fut interrompue à plusieurs reprises. Lors du vote final du 23 mai 2006, lors de la dernière session de la Chambre des députés avant sa dissolution en raison des élections législatives des 2 et 3 juin 2006, 83 députés ont voté en faveur du projet et 45 contre. Toutefois, au second tour, une plus grande majorité (de 101 sur 200) était nécessaire pour assurer l'approbation du projet de loi, un pourcentage qui ne fut donc pas atteint.

L'obtention avortée en finale d'une législation mettant en œuvre l'acquis de l'UE en matière de non-discrimination était imputable à la procédure prolongée du projet de loi, marquée par son rejet au sénat par la forte majorité des sénateurs conservateurs. Son échec final résultait quant à lui de l'imminence des élections. Cette fois, le projet de loi ne fut pas même soutenu par les députés d'un petit parti du gouvernement (les chrétiens-démocrates), qui semblait devoir se joindre à un gouvernement plus conservateur après les élections. L'issue sera plus claire après les élections mais les perspectives en matière de législation d'antidiscrimination ne sont pas bonnes.

<http://www.psp.cz/eknih/2002ps/stenprot/056schuz/s056027.htm#r3>

Loi sur les partenariats enregistrés

Publiée dans Recueil de lois 2006, n° 38, p.1362

Le 15 mars 2006, la Loi n° 115/2006 sur les partenariats enregistrés pour les couples du même sexe a été approuvée par la Chambre basse du parlement. La loi sera publiée maintenant dans le Recueil de lois et entrera en vigueur le 1er juillet 2006. Le contenu de la loi est le même que celui du projet de loi examiné dans la deuxième édition de la RDEND.⁶



Un second tour de scrutin s'est imposé après que le Président tchèque ait usé de son droit de veto contre cette Loi en février. Le président a déclaré à l'époque qu'il s'opposait à cette loi parce que la législation représentait une intervention d'une si grande portée dans la législation existante régissant les relations personnelles qu'il estimait nécessaire d'obtenir l'approbation de plus de la moitié des députés de la Chambre. Cela ne pouvait se faire que par l'exercice de son droit de veto à la loi et son renvoi devant la Chambre des députés pour l'y soumettre à un nouveau vote (pour annuler le veto présidentiel, la Constitution tchèque exige que le projet de loi soit approuvé par 101 votes sur 200).

Jurisprudence

Le Tribunal constitutionnel estime que la disposition mettant en œuvre la charge de la preuve n'est pas inconstitutionnelle

Dans une affaire de discrimination alléguée à l'égard d'un groupe de Roms dans un restaurant, présentée devant le Tribunal régional d'Usti nad Labem, le tribunal a suspendu le procès afin de déposer une motion auprès du Tribunal constitutionnel. Cette motion traduisait la préoccupation du Tribunal régional qui craignait que la disposition exigeant le transfert de la charge de la preuve qu'il était tenu d'appliquer ne soit inconstitutionnelle.

⁴ Rapporteur du Comité constitutionnel, le sénateur Volný

⁵ Rapporteur du Comité de l'UE, le sénateur Müllerova faisant référence au débat mené au sein du Comité.

⁶ Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 2, octobre 2005, page 51.

Le Tribunal régional estimait que le §133a du Code des procédures civiles plaçait toute la charge sur la partie défenderesse, la partie demanderesse n'ayant pas d'obligation de soutenir les allégations à l'aide d'une preuve et estimait donc que, plutôt que de "transférer" la charge de la preuve, la disposition agissait comme un "renversement" de celle-ci.

Le 26 avril 2006, le Tribunal constitutionnel a rejeté l'argument du Tribunal régional, jugeant que le §133a place la partie défenderesse dans une situation gravement désavantageuse, transgressant son droit à un procès équitable. Il a renvoyé tout d'abord à la formulation des directives de l'article 13, mentionnant l'obligation pour la personne qui considère avoir été victime de discrimination d'établir les faits à partir desquels la discrimination peut être présumée avant qu'il n'incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Enfin, le Tribunal constitutionnel a cité l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes qui est parvenue à la même conclusion dans l'affaire C-196/02 *Nikoloudi c. OTE*, le 10 mars 2005.

http://www.judikatura.cz/cgi-bin/jus/aspi_lit_4?WVCNC+2596+jus-1

DK

Danemark

Développements législatifs

Exemption des principes de discrimination fondée sur l'âge pour les jeunes de moins de 18 ans

Le 18 janvier 2006, le gouvernement a introduit le projet de loi n° 98 au parlement afin de modifier la Loi n° 31 sur l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de travail, laquelle interdit la discrimination dans ce secteur fondée sur les motifs de l'âge, du handicap, de la race et de l'appartenance ethnique, de l'orientation sexuelle ainsi que de la religion et des convictions. Depuis le début de l'année 2005, cette loi interdisait toutes les discriminations fondées sur les motifs de l'âge en matière de recrutement de personnel, de conditions de travail telles que le niveau de rémunération et les licenciements.



Au cours de la première année d'application de la Loi n° 31, il s'est avéré qu'un grand nombre de conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux sur le marché du travail comprenaient des dispositions spécifiques pour les rémunérations des jeunes de moins de 18 ans. L'amendement, qui deviendra le nouvel article 5 A, par. 5 et 6 de la Loi n° 31, impliquera que les jeunes de moins de 18 ans ne seront plus protégés contre la discrimination fondée sur l'âge si les conventions collectives autorisent un traitement différencié. Les amendements à la Loi N° 31 ont été approuvés par le parlement à la fin du mois de mars 2006.

En ce qui concerne la transposition des directives 2000/78 et 2000/43 en 2004/2005, dont les dispositions relatives à la discrimination fondée sur l'âge, le gouvernement a mentionné la possibilité de voir les conventions collectives faire partie de la transposition, en vertu du considérant 27 de la directive 2000/43 et du considérant 36 de la directive 2000/78. Si un jeune tente aujourd'hui une action en justice contre un traitement inéquitable sur le marché du travail en raison de son âge, on voit difficilement comment un tel traitement différencié pourrait être justifié devant un tribunal, qu'il fasse ou non partie d'une convention collective. www.folketinget.dk

Développements législatifs

Nouvelle loi destinée à encourager les employeurs à assurer un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées sans emploi

RT I 2005, 54, 430

La Loi sur les services d'emploi et les allocations est entrée en vigueur le 1er janvier 2006. Elle prévoit pour les personnes handicapées sans emploi des services spéciaux, dont notamment "l'aménagement du lieu de travail et des moyens de travail". Ce service pourrait être octroyé sur la base d'un contrat administratif conclu entre le Conseil du marché du travail et un employeur, selon lequel l'Etat indemniserait l'employeur jusqu'à 50% des dépenses nécessaires pour l'aménagement, avec spécification d'un montant maximal. Un autre service, prévoyant notamment "l'utilisation gratuite d'un appareillage technique nécessaire pour le travail" pourrait être offert. Deux autres nouveaux services sont prévus: "un soutien lors de l'entretien d'embauche [avec un employeur potentiel]" et "le travail avec [l'assistance de] une personne de soutien". Conformément à l'article 9(5) de cette loi, tous ces services ne seront octroyés aux personnes handicapées que s'ils sont nécessaires pour surmonter l'obstacle lié au handicap dans l'emploi de la personne concernée et si d'autres services d'emploi, tels que la formation professionnelle, ont été inefficaces.



La Loi sur les services d'emploi et les allocations n'a pas été adoptée pour mettre en œuvre la directive 2000/78/CE: cette loi n'oblige pas les employeurs à prendre une mesure en faveur des personnes handicapées. Le remboursement partiel par l'Etat des dépenses consenties pour l'aménagement devrait encourager les employeurs à engager des personnes handicapées. Il s'agit d'un objectif important vu l'absence actuellement de normes juridiques efficaces pour traiter la question de l'aménagement raisonnable.

Le parlement abolit l'âge comme base de résiliation des contrats de travail

En vertu de l'article 86(10) de la Loi sur les contrats de travail, il était possible pour un employeur de résilier le contrat de travail "en raison de l'âge du travailleur". L'article 108 de la même loi disposait: "Un employeur a le droit de résilier le contrat de travail d'un travailleur sur la base prescrite dans l'article 86 (10) si le travailleur a atteint l'âge de soixante-cinq ans et qu'il a le droit de recevoir une pension de vieillesse complète". Après plusieurs tentatives visant l'abolition de l'âge comme base de résiliation d'un contrat de travail,⁷ le parlement a finalement reconnu, le 8 février 2006, le caractère discriminatoire des articles 86(10) et 108 de la Loi sur les contrats d'emploi et les a abolis par l'adoption de la Loi sur les amendements à la Loi de la République d'Estonie sur les contrats de travail, suivant une recommandation antérieure de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement estonien.



Modifications apportées au droit pénal

Le 14 juin 2006, le parlement a amendé le code pénal en vertu de l'adoption du projet de loi n° 913. Le projet de loi a modifié la formulation de l'article 151 du code pénal, lequel criminalise les activités qui incitent publiquement à la haine, la violence ou la discrimination sur la base de l'origine ethnique, de la race, de la couleur, du genre, de la langue, de l'origine, de la religion, de l'orientation sexuelle, de l'opinion politique, de la situation financière ou du statut social "*si elles ont mis en danger la vie, la santé ou la propriété d'une personne*".⁸ Le

⁷ Voir les éditions 2 et 3 de la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, respectivement pages 54 et 65.

⁸ La formulation ajoutée par les amendements est indiquée en italique.

champ d'application de l'article 151 a donc été réduit. Il s'avère, par exemple, que l'article 151 ne peut plus être utilisé dans un grand nombre de cas de discours haineux. Les personnes juridiques peuvent maintenant être aussi tenues responsables sur la base de cet article. En outre, "l'orientation sexuelle" en tant que motif interdit de discrimination a été ajoutée à l'article 152 du code pénal, qui criminalise la restriction illégale des droits d'une personne ou l'octroi de préférences injustes à une personne. Les modifications susmentionnées devraient normalement entrer en vigueur à partir du mois de juillet 2006.

www.riigikogu.ee (texte du projet de loi)

DK

Finlande

Développement politiques

Un test de situation révèle une discrimination systématique des Roms

Les Roms qui vivent à Pori, une ville de 76 000 habitants sur la côte occidentale de la Finlande, se sont plaints de discrimination à leur égard pendant des années sans avoir pu attirer beaucoup l'attention sur ce problème. Le 3 juin 2006, un groupe de trois hommes et d'une femme roms accompagnés de deux témoins ont pris part à un test de situation. Le groupe a tenté d'entrer dans 16 restaurants différents de Pori mais s'est vu refuser l'entrée dans chacun d'entre eux. Les événements ont suscité une grande attention du public, deux journaux et de simples citoyens condamnant les événements. Le groupe test a annoncé qu'il intenterait une action en justice contre les restaurants en question. Le 5 juin 2006, le groupe a déposé un rapport d'infraction pénale auprès de la police qui a donné lieu à l'engagement d'une enquête.



FR

France

Développements législatifs

La Loi sur l'égalité des chances adoptée le 8 mars 2006

La Loi sur l'égalité des chances est entrée en vigueur le 8 mars 2006. Cette loi traduit les politiques d'action positive du gouvernement en réponse aux émeutes de novembre 2005.⁹ Une Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances a été créée afin de combattre la discrimination. Elle aura pour tâche de lutter contre l'illettrisme et exploitera le nouveau service civil de bénévoles, grâce auquel les jeunes peuvent acquérir de l'expérience en matière de formation et une qualification spéciale. Cette structure absorbera le travail du FASILD¹⁰ – une structure publique qui finance la plupart des actions qui visent l'intégration des immigrants et la lutte contre la discrimination dans les banlieues défavorisées (les actions orientées vers les nouveaux migrants seront gérées par l'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations).

Les principaux changements de cette loi concernent la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). La section 2 de la Loi prévoit le renforcement de ses compétences. Elle autorise la HALDE à proposer que l'auteur verse une "transaction pénale". Il s'agit d'une amende qui exprime une admission de



⁹ Voir la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 3, page 69.

¹⁰ Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations.

responsabilité pénale. La HALDE propose une amende à l'auteur et à la victime et, si les parties l'acceptent, cette amende est ratifiée par le tribunal pénal, prévenant toute mise en accusation de l'auteur de l'acte par le ministère public. Si l'auteur ne se conforme pas à la loi, la HALDE peut engager unilatéralement des poursuites. Dans ce cas, la HALDE devra prouver une nouvelle fois le bien-fondé de l'affaire devant un juge.

En outre, l'article 41 de la Loi confère aux agents de la HALDE un pouvoir spécial leur permettant d'effectuer des inspections et des tests de situation et d'émettre des déclarations sous serment attestant l'existence de situations discriminatoires. L'article 42 quant à lui octroie à la HALDE de pleins droits d'intervention pour comparaître et présenter ses observations devant toutes les juridictions (administratives, pénales, du travail et civiles) en qualité de partie "neutre" par rapport à l'affaire en transmettant son dossier d'instruction au tribunal, en présentant des observations écrites et des observations orales à toute audience. L'article 45 de la Loi porte création de l'article 225-3 du code pénal, lequel codifie les précédents de la Cour de Cassation et reconnaît légalement la recevabilité du test de situation comme une forme de preuve de l'infraction pénale de discrimination directe. L'article 3 impose des obligations positives à l'agence de réglementation de la radio/télévision (CSA) afin de combattre le contenu discriminatoire et d'imposer à la télévision publique l'obligation positive de veiller à ce que les professionnels qui présentent les programmes reflètent la composition de la société.

http://ameli.senat.fr/publication_pl/2005-2006/242.html

Modification du Code des procédures pénales afin d'incorporer la "transaction pénale"

Journal officiel, n° 127, 02/06/2006, p. 8335

Le décret n° 2006-641 du 1er juin 2006 ajoute l'article D1-1 à la partie III du code des procédures pénales afin d'établir une procédure de mise en application pour la compétence de "transaction pénale" conférée à la HALDE en vertu de la nouvelle Loi sur l'égalité des chances. Le Conseil d'administration de la HALDE confère à son président un mandat consistant à négocier une "transaction pénale" avec l'auteur allégué de la discrimination. Aucune "transaction" n'est possible si des procédures pénales ont déjà été initiées par le ministère public.

La "transaction pénale" proposée peut consister en: a) une amende d'un montant maximal de 3.000 € pour une personne physique et de 15.000 € pour une personne morale; b) une indemnisation de la victime, c) la publication d'un avis pendant une durée et en un lieu spécifiés dans la "transaction" et; d) la transmission d'une notification au représentant interne des travailleurs de l'auteur allégué.

La "transaction pénale" proposée est communiquée à l'auteur allégué ou à son représentant sous pli recommandé. Elle expose les conclusions de la HALDE sur les faits et leurs implications juridiques, la nature des mesures proposées et la période au cours de laquelle elles doivent être exécutées ainsi que sur le montant de l'indemnisation à payer à la victime en plus de l'amende pénale et d'autres mesures. L'auteur allégué doit informer la HALDE de sa décision dans les 15 jours par lettre recommandée ou par déclaration sous serment.

Le dossier accompagné du consentement des parties est soumis au ministère public compétent afin d'être ratifié par le tribunal. Le tribunal le ratifiera s'il est satisfait de la preuve transmise par la HALDE et s'il convient que les faits donnent lieu à une affaire pénale. Une fois le dossier ratifié, la HALDE adresse sa décision à l'auteur, exposant l'obligation que l'auteur contracte, produisant un document qui indique la procédure qui doit être suivie pour l'exécution de cette obligation.

L'exécution de l'obligation de l'auteur éteint le droit pour l'Etat d'engager des poursuites pénales à son encontre. Si l'auteur n'honore pas son obligation au cours de la période prescrite ou refuse la transaction pénale proposée, la HALDE a le droit d'intenter une action pénale publique. Au cas où l'auteur aurait consenti à la transaction pénale mais ne l'exécuterait pas, la victime aura le droit d'exiger l'exécution de la transaction pénale de la même manière que s'il bénéficiait d'un verdict.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=JUSD0630063D>

Jurisprudence

Décision du Conseil constitutionnel du 30 mars 2006 sur la Loi relative à l'égalité des chances adoptée le 8 mars 2006

L'article 8 de la Loi a créé une catégorie spéciale de contrats de travail pour les employeurs ayant 20 travailleurs ou plus, en ciblant les personnes de moins de 26 ans. Ce contrat de travail à durée indéterminée, prévoyait une période d'essai de deux ans, qui pourrait être arrêtée à tout moment durant ces deux premières années, avec une indemnité de licenciement accrue de 8% de la moyenne salariale perçue jusqu'au moment de la cessation et le versement d'allocations de chômage après un minimum de quatre mois de travail. Après l'adoption de la Loi sur l'égalité des chances par la procédure législative accélérée, une motion commune de plus de 60 sénateurs et de membres de l'Assemblée Nationale a déclenché ensuite la procédure de conformité constitutionnelle du Conseil constitutionnel. Elle soulevait la question de l'inconstitutionnalité de la Loi sur de nombreux fondements, dont les arguments relatifs à l'article 8 de la Loi qui concernent le "Contrat de première embauche ou CPE", selon le principe qu'il ne serait pas conforme à la Charte sociale européenne, à la Convention de l'OIT n° 158 et à la directive 2000/78; et qu'il violerait le principe d'égalité devant la loi.¹¹ Le Conseil constitutionnel s'avère avoir adopté une approche plus restrictive de sa compétence d'examen de la conformité de la législation nationale avec la législation de l'UE. La jurisprudence antérieure avait soutenu que la législation de l'UE faisait partie de l'ordre juridique interne par rapport auquel le Conseil devait surveiller la conformité de toutes les nouvelles lois nationales (n° 2004-496 DC du 10 juin 2004, cons. 7; 2004-497 DC du 1er juillet 2004, cons. 18; 2004-498 DC du 29 juillet 2004, cons. 4; 2004-499 DC du 29 juillet 2004, cons. 7 et 8). Toutefois, le Conseil a statué qu'il ne possédait pas la compétence pour surveiller la conformité de la législation nationale avec les directives de l'UE lorsque la loi nationale n'avait pas été adoptée pour transposer la législation de l'UE. Le Conseil n'a pas examiné non plus le principe de proportionnalité.

<http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2006/2006535/2006535dc.pdf>

<http://www.conseil-constitutionnel.fr/cahiers/cc20/jurisp535.htm>

Mise à jour: Suite à la demande des partenaires sociaux d'abandonner les dispositions relatives au CPE, le parlement a décidé de supprimer les dispositions concernées de la Loi.



Allemagne

Développements législatifs

Projet de loi mettant en œuvre les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE et 2004/113/CE

Le gouvernement allemand a présenté ce projet de loi au parlement le 18 mai 2006. Il se compose d'un projet de loi général sur l'égalité (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), d'un projet de loi sur la protection des militaires

¹¹ Cette motion ne contestait pas la constitutionnalité des dispositions relatives à l'augmentation des compétences de la HALDE.

contre la discrimination (Gesetz zum Schutz der Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierungen) et de l'amendement de diverses lois relatives à des questions de discrimination.

Ce projet de loi se fonde sur le projet de loi présenté en 2005 par l'ancien gouvernement SPD et Verts, qui s'était vu bloqué au Bundesrat et n'avait pas été promulgué en raison de la dissolution du parlement et des élections de cette année. Sa caractéristique la plus notable réside dans l'inclusion de tous les motifs contenus dans le projet de loi aussi bien dans le droit civil que dans la législation du travail, à l'exception des convictions dans le droit civil, en raison d'amendements de dernière minute. A cet égard, le projet de loi va plus loin que la législation européenne. Ce fut l'aspect le plus controversé du projet de loi. Les changements majeurs concernent l'allègement des obligations imposant à l'employeur de prévenir la discrimination; une protection potentiellement à longue portée du droit à l'autodétermination des communautés religieuses et des convictions philosophiques; une réduction du délai pour porter plainte, de 6 à 2 mois; un affaiblissement des exigences quant à la justification actuarielle de l'inégalité de traitement fondée sur la religion ou les convictions philosophiques, sur le handicap, l'âge et l'identité sexuelle; et l'absence du droit de confier les actions en justice à des associations concernées par la mise en vigueur des mesures d'antidiscrimination.

Dernière nouvelles! Le projet de loi a été adopté au parlement le 29 juin 2006 et est entré en vigueur le 18 août 2006. A maints égards, il constitue une mise en œuvre satisfaisante des directives et, sous certains aspects, il va même au-delà de ce qu'exige la législation communautaire. Il comporte cependant certains manquements graves aussi, dont notamment: le licenciement comme exception à l'application de l'interdiction de la discrimination, une intention d'exception, bien qu'elle ne soit pas totalement claire d'un point de vue juridique, du logement au champ d'application de tous les motifs si la personne qui propose des logements a moins de cinquante appartements; une exception au champ d'application matériel de la fourniture de biens et de services pour toutes les transactions impliquant une relation spéciale de confiance et de proximité entre les parties ou leur famille, y compris la location d'appartements pour tous les motifs, notamment ceux de l'appartenance ethnique et de la race, ce qui pose des problèmes en vertu de la directive 2000/43 selon son interprétation judiciaire; et – l'exigence d'une intention coupable ou pernicieuse du discriminateur pour pouvoir prétendre à l'octroi d'une indemnisation pour perte matérielle. En raison de problèmes techniques de dernière minute, un projet de loi rectificatif verra le jour en automne.

www.bmj.de ou www.bundesrat.de (Drucksache 329/06), www.bundestag.de BT. Dr. 16/780. Les changements de dernière minute sont basés sur une Beschlussvorlage, Bt. Dr. 16/2022 modifiant la Bt. Dr. 16/1780

Jurisprudence

Arrêt du Tribunal administratif fédéral allemand sur l'égalité de traitement en matière d'avantages sociaux pour les partenariats homosexuels

BVerwG, 2 C 43.04, 26.1.2006

La requérante vivait en "eingetragene Lebenspartnerschaft," le cadre juridique spécial créé par la législation allemande pour les partenariats homosexuels. Elle est fonctionnaire publique. Elle a introduit une demande pour obtenir des versements supplémentaires accordés par son employeur (public) aux couples mariés. La loi ne prévoit l'octroi de versements supplémentaires que pour les fonctionnaires mariés et non pour les fonctionnaires qui vivent sous un régime de partenariat enregistré. Selon le tribunal, la garantie d'égalité constitutionnelle n'est pas violée en raison de la protection spéciale accordée au mariage en vertu de la législation constitutionnelle et la législation européenne n'est pas violée dans la mesure où elle interdit l'inégalité de traitement fondée sur le motif de l'orientation sexuelle mais autorise les avantages liés au statut familial.





George | 1969

Cette décision soulève des questions quant à la relation entre le Lebenspartnerschaft allemand et le mariage. Le Tribunal constitutionnel allemand a estimé que l'introduction du Lebenspartnerschaft n'était pas contraire à la Constitution. Le Tribunal administratif fédéral s'est maintenant prononcé sur la possibilité d'un traitement préférentiel continu, ayant considéré la garantie d'égalité constitutionnelle et la législation européenne. www.bverwg.de

Grèce

EL

Rapports/avis/décisions de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement

Le premier rapport du Médiateur grec sur les plaintes déposées en vertu de la législation d'antidiscrimination

Conformément à l'article 19(1) de la Loi 3304/2005 sur l'application du principe de l'égalité de traitement indépendamment de l'origine ethnique ou raciale, de la religion ou d'autres convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, le Médiateur constitue l'un des trois organismes de promotion de l'égalité de traitement mis en place en Grèce. Le Médiateur est le seul à être compétent pour ce qui concerne la discrimination pratiquée par les "services publics". L'article 3(1) de la Loi 3094/2003 ("le Médiateur et autres dispositions") définit les "services publics" comme: a) le secteur public, b) les autorités locales et régionales, c) d'autres organes publics, entités juridiques privées de l'Etat, sociétés publiques, entreprises gouvernementales locales et entreprises dont la gestion est directement ou indirectement déterminée par l'Etat au moyen d'une décision administrative ou en qualité d'actionnaire. Les banques et la Bourse d'Athènes sont exemptées."

Le 3 mars 2006, le Médiateur a publié son premier rapport sur les plaintes déposées en vertu de la Loi d'antidiscrimination 3304/2005. Les premières affaires soumises au Médiateur depuis l'entrée en vigueur de la Loi 3304/2005 et examinées donc en vertu des nouvelles dispositions ont atteint un nombre total de 26, dont 9 sont encore en cours d'instruction. Sur les affaires restantes, 4 ont connu une issue positive. L'une de celles-ci concerne un médecin musulman, ex-citoyen de Jordanie, qui avait acquis la citoyenneté grecque. Il a déposé plainte à propos du refus de l'Association médicale de Thessalonique de l'enregistrer en tant que membre bien qu'il répondît aux critères requis. A la suite d'une intervention informelle du Bureau du Médiateur, le Bureau fut informé du fait que l'inscription avait finalement eu lieu (affaire 12573/2005); 7 affaires furent jugées comme ne tombant pas sous le coup des dispositions de la Loi 3304/2005; 3 furent rejetées comme sans fondements et 3 autres comme ne relevant pas de la compétence du Médiateur. Ces affaires sont résumées dans le rapport du Médiateur et classées en fonction du motif de discrimination et du domaine de protection concerné.

Parmi d'autres conclusions, le Médiateur a noté que l'ignorance relative des dispositions de la loi, la crainte de se voir exposé socialement ou de souffrir de sanctions non officielles (par exemple, par un enseignant d'une école publique en raison de son orientation sexuelle) en plus de la participation relativement faible des personnes provenant de minorités visibles au niveau du personnel de l'administration grecque peuvent expliquer ce faible nombre de plaintes graves. Le nombre modeste de plaintes ne peut toutefois être considéré en soi comme une preuve qu'il n'existe pas de phénomènes graves de discrimination en Grèce.

Enfin, le Médiateur a déclaré qu'il ne fallait pas négliger l'exception du champ de réglementation de la Loi 3304/2005 qui concerne la discrimination fondée sur le motif de la citoyenneté. Tant que la discrimination fondée sur la citoyenneté n'est pas reprise dans cette législation, compte tenu du fait aussi qu'en Grèce l'accès à

un certain nombre de domaines d'emploi continue, peut-être de façon injustifiable, à être lié à la citoyenneté grecque, les conditions préalables sont créées pour permettre une discrimination étendue à l'égard des étrangers en raison de leur race ou de leur l'origine nationale.

http://www.synigoros.gr/docs/discrimination_ish_metaxeirish.pdf

HU

Hongrie

Développements législatifs

Le Président renvoie au parlement la législation visant la modification de la Loi sur l'égalité de traitement et de la Loi relative aux personnes handicapées

Le projet de loi n° T/18902 contenant des propositions de modifications de la Loi sur l'égalité de traitement (LET) a été soumis au parlement en décembre 2005. La nouvelle loi aurait pallié certaines contradictions entre le cadre législatif hongrois et l'acquis européen afférent. En limitant la portée de l'exemption générale contenue dans la LET, elle aurait aligné la LET sur la directive 2000/43, laquelle n'autorise pas de justification objective de la discrimination directe fondée sur le motif de la race. La nouvelle loi aurait également facilité l'assertion des droits des victimes de discrimination en les exemptant de payer les frais de procédures de l'auteur allégué de la discrimination résultant de la présentation de l'affaire devant l'Autorité pour l'égalité de traitement, même en cas de rejet de leur plainte (à l'exception des cas où l'Autorité considère que la plainte aurait été faite de mauvaise foi).

En ce qui concerne la Loi relative aux personnes handicapées, un amendement aurait reculé les dates limites requises pour la création de bâtiments publics entretenus par l'Etat et les conseils municipaux respectivement jusqu'en 2010 et 2013. D'autres modifications auraient énoncé une obligation beaucoup plus explicite de rendre les services et les édifices publics accessibles aux personnes handicapées. Les annexes prescrivent, par exemple, que chaque année, à partir de 2007, 37 édifices judiciaires devraient être rendus accessibles aux personnes handicapées.

Le parlement a adopté la législation d'amendement le 13 février 2006 mais, le 1er mars 2006, le président a renvoyé la loi d'amendement au parlement pour un nouvel examen, estimant trop longues les dates limites fixées pour rendre les édifices publics accessibles aux personnes handicapées. En raison des élections qui se tiennent en avril, la loi d'amendement ne sera pas adoptée avant l'automne 2006.

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement

L'Autorité pour l'égalité de traitement établit l'existence d'une discrimination dans l'emploi sur la base d'un test de situation

Le plaignant a répondu à une offre d'emploi parue dans un journal recherchant des peintres. Il répondait aux exigences posées par l'employeur mais, lorsqu'il informa l'employeur qu'il était d'origine rom, il fut rejeté. Le plaignant s'adressa alors au Bureau de défense juridique pour les minorités ethniques et nationales (NEKI), lequel a mené un test de situation afin d'établir le bien-fondé de la suspicion de discrimination. Deux testeurs ont appelé l'employeur, affirmant tous deux qu'ils disposaient des compétences et de l'expérience requises. Le seul élément qui les distinguait était que l'un des testeurs s'était présenté sous le nom de Kolompár (un nom typiquement rom en Hongrie) alors que l'autre avait utilisé un nom hongrois. Tandis que le testeur "rom" ne



reçut aucun renseignement détaillé sur le poste, le testeur qui n'était pas Rom obtint de longues informations sur les tâches prévues, la rémunération et d'autres conditions afférentes. Au vu des résultats du test de situation, le Bureau NEKI déposa une plainte auprès de l'Autorité pour l'égalité de traitement au nom du plaignant.

Compte tenu du résultat du test de situation, l'Autorité pour l'égalité de traitement a estimé, en mars 2006, que l'employeur avait agi de manière directement discriminatoire en violation de l'article 8 de la Loi sur l'égalité de traitement et lui a imposé une amende de 700.000 forints hongrois (2.800 euros). Il s'agit du premier cas où le résultat d'un test de situation a été pris en compte comme preuve établissant le bien-fondé d'une plainte individuelle déposée auparavant. <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/477.pdf>

L'Autorité pour l'égalité de traitement établit l'existence d'une discrimination en matière d'accessibilité à un édifice judiciaire

Une personne handicapée a déposé plainte auprès de l'Autorité pour l'égalité de traitement en prétendant qu'elle n'avait pas été en mesure d'assister au procès de sa propre action civile parce que le Tribunal de première instance central de Pest (TPICP) n'était pas accessible aux personnes en chaise roulante et parce que les employés du TPICP ne lui avait pas offert l'assistance nécessaire. Le TPICP n'a pas contesté le fait que, par rapport à des clients valides, le plaignant avait subi une désavantage en raison de son handicap mais a prétendu que cette distinction avait un motif objectivement raisonnable, à savoir que l'Etat n'avait pas fourni aux tribunaux les ressources budgétaires nécessaires pour assurer l'accessibilité de ses bâtiments aux personnes handicapées. (En vertu de l'article 29(6) de la Loi sur les personnes handicapées, cette obligation aurait dû être exécutée pour le 1er janvier 2005). En dépit du fait que l'article 7(2) de la Loi sur l'égalité de traitement autorise la justification objective pour les revendications de discrimination directe, en avril 2006 l'Autorité pour l'égalité de traitement n'a pas accepté la référence aux problèmes financiers comme un facteur d'exemption. L'Autorité a obligé le TPICP à mettre fin à cette situation préjudiciable dans les 60 jours et lui a ordonné de publier sa décision sur son site web. <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/zanza0307.pdf>



Jurisprudence

Succès d'un appel d'une décision judiciaire portant sur une action populaire (actio popularis) relative à la ségrégation d'élèves

Comme rapporté dans la 3ème édition de la RDEND, en avril 2004 le conseil municipal de Miskolc a intégré sept écoles sans redessiner simultanément les zones d'inscription, de sorte que la ségrégation des enfants roms s'est maintenue. En juin 2005, la Fondation de la Chance aux enfants (FDEC) a lancé une action populaire (actio popularis) contre le conseil municipal, prétendant qu'il était indirectement responsable de la ségrégation des enfants roms dans l'enseignement primaire. En novembre 2005, le Tribunal de première instance de Borsod-Abaúj-Zemplén a reconnu que les enfants roms étaient sous-représentés dans certaines écoles fusionnées mais a rejeté la demande.¹² La FDEC a interjeté appel de cette décision.

Le 9 juin 2006, la Cour d'appel de Debrecen a modifié partiellement l'arrêt rendu en première instance. Elle a estimé que, suite à la décision d'intégrer les écoles sans remanier simultanément les zones d'inscription, le conseil municipal de Miskolc avait maintenu la ségrégation des enfants roms, en violation de leur droit à l'égalité de traitement fondée sur l'origine ethnique. La Cour a ordonné que le conseil municipal de Miskolc publie ses



¹² Pour de plus amples informations concernant le contexte de l'affaire et la décision du tribunal de première instance, voir la RDEND, édition 3, page 74.

conclusions par le biais de l'Agence de presse hongroise. Toutefois, la Cour a statué qu'elle ne pourrait pas accorder l'ordonnance demandée par la FDEC d'intégrer les enfants roms dans des classes générales conformément aux dispositions afférentes (article 39/D du Décret 11/1994 du ministère de l'Education sur le fonctionnement des institutions pédagogiques, définissant l'éducation intégrée) et à la guidance ministérielle (Instruction 1/2003 du ministère de l'Education sur les mesures visant la réalisation d'un enseignement intégré) en vigueur au moment où le conseil municipal avait pris sa mesure étant donné qu'il serait hors de portée du champ de compétence du tribunal civil de donner pour consigne à une autorité publique de façon détaillée comment atteindre une telle intégration. La Cour a noté qu'en absence d'un programme d'intégration détaillé et spécifique à l'école, il ne pouvait rendre d'autre décision.

Le tribunal de deuxième instance a établi des principes très importants qui devraient pouvoir servir de lignes directrices pour une mise en application future. Le tribunal a observé que la disposition juridique réglementant le renversement de la charge de la preuve a créé en fait une présomption juridique suite à laquelle dès que le motif protégé (ethnicité rom) et le désavantage subi (enseignement séparé de qualité inférieure) avaient été établis, la charge de la preuve réfutant l'existence d'une discrimination incombait automatiquement à la partie défenderesse. Un autre point important réside dans le fait que le tribunal a convenu avec la FDEC qu'une conduite non seulement active mais aussi passive pouvait conduire à une violation de l'obligation d'égalité de traitement, tout particulièrement de l'obligation d'accorder à tous un service de qualité similaire en matière d'éducation.

http://www.cfcf.hu/?nelement_id=29&article_id=38

Irlande

Jurisprudence

Obtention par l'Autorité pour l'égalité du droit de comparaître en qualité d'amicus curiae afin de contribuer à la mise en œuvre de la directive 2000/43

La Loi sur le logement (dispositions diverses) de 2002 a modifié la Loi sur la justice pénale (ordre public) de 1994 et criminalise l'atteinte aux droits de propriété publique et privée. Cette disposition s'applique à tous les groupes mais a un impact disproportionné sur les membres de la communauté des Gens du voyage. Dans l'affaire *Lawrence c. Mayo Country Council and Ors*, la famille Lawrence conteste cette disposition sur la base du fait qu'elle a un impact discriminatoire sur les familles des Gens du voyage¹³. Elle permet à la police de procéder à l'arrestation de personnes pour le motif qu'elles se trouvent sur un terrain spécifique et de faire enlever les caravanes.



Le 11 janvier 2006, l'Autorité pour l'égalité a demandé à la Haute cour de lui accorder le droit de comparaître au procès en qualité d'amicus curiae ou ami de la Cour¹⁴ afin de témoigner par rapport à la directive 2000/43 dans l'affaire Lawrence. Les défendeurs ne se sont pas opposés à cette demande. Pour la première fois, la Haute cour a

¹³ Dossier n° 5813P

¹⁴ Fait référence plus spécifiquement aux personnes qui demandent la permission d'intervenir dans une affaire dont elles ne sont pas partie afin d'y présenter leur point de vue. Il s'agit d'un phénomène courant dans les questions qui intéressent le grand public telles que les affaires de droit civil.

permis à l'Autorité pour l'égalité de comparaître dans ce rôle. En effet, si quelque élément de l'affaire possède un rapport avec la directive 2000/43, l'Autorité peut intervenir. Cela constitue un précédent précieux permettant d'aider l'Autorité pour l'égalité à assurer le fonctionnement des dispositions relatives à l'égalité en Irlande.

Contestation du rôle d'*amicus curiae* de l'Autorité pour l'égalité

L'affaire Doherty and Anor c. South Dublin County Council, the Minister for the Environment, Heritage and Local Government Ireland, and the Attorney General concerne deux personnes âgées membres de la communauté des Gens du voyage qui sont en mauvaise santé et recherchent un logement habitable auprès de leur commission locale du logement – premier défendeur cité – par la fourniture d'une caravane. La partie requérante estimait qu'elle était victime de discrimination parce qu'en offrant un hébergement en vertu des Lois relatives au logement de 1966 - 2004, (les "lois relatives au logement"), la commission du logement a simplement fourni un site (dans une aire d'accueil) mais pas d'hébergement habitable (à savoir une caravane ou un mobile home) aux Gens du voyage, contrairement au traitement accordé à la communauté sédentaire logée dans des maisons. Les requérants ont invoqué à la fois la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 et la directive 2000/43/CE, prétendant que la discrimination au niveau de l'offre d'un hébergement aux membres de la communauté des Gens du voyage est contraire tant à la législation nationale irlandaise qu'à celle de l'UE. Ils prétendent aussi qu'il existe un manquement au niveau de la transposition de la directive 2000/43 dans la loi irlandaise du fait que l'article 6(6) de la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 n'a pas été modifié en vue de la rendre compatible avec la directive. La section 6 interdit toute discrimination dans l'aménagement des locaux et l'offre d'hébergement. La section 6(6) établit que l'interdiction de discrimination n'interdit pas aux autorités chargées du logement de fournir un traitement différent aux personnes en fonction de la taille de la famille, du statut familial, du statut matrimonial, du handicap, de l'âge ou de l'appartenance à la communauté des Gens du voyage. Ils prétendent aussi que la commission du logement se trouve soumise à l'obligation légale (fondée sur la Loi relative à la Convention européenne des droits de l'homme de 2003 et les dispositions des Lois relatives au logement) de fournir aux requérants une caravane qui leur permettra de mener ensemble une vie de famille normale.

L'Autorité pour l'égalité a déposé auprès de la Haute Cour une demande de pouvoir se joindre à ce procès en qualité d'*amicus curiae*, ce qu'elle a obtenu le 22 mai 2006. La demande fut déposée devant la Cour suprême sous forme d'appel interjeté par les deuxième, troisième et quatrième défendeurs cités contre l'ordonnance de M. Justice Quirke auprès de la Haute Cour. Le conseil général n'a pas fait appel de cette décision. La base du pourvoi en appel des deuxième, troisième et quatrième défendeurs cités et la question à trancher par le tribunal consiste à savoir si la demande de l'Autorité pour l'égalité de se joindre au procès et d'y intervenir en qualité d'ami de la Cour relève de la compétence de l'Autorité pour l'égalité. L'appel devrait normalement être entendu le 30 juin 2006.



Italie

Jurisprudence

La Cour administrative suprême décide que l'affichage de crucifix dans les classes n'est pas contraire aux droits fondamentaux et à la liberté religieuse

Le 13 février 2006, la sixième section de la Cour administrative suprême italienne (*Consiglio di Stato*) a donné le mot final dans sa décision n° 556 (au moins en ce qui concerne les tribunaux administratifs) au débat portant sur la légalité de la présence de crucifix dans les classes. La présence du crucifix dans les classes est défendue en



référence à deux réglementations de 1924 (n° 965) et 1928 (n° 1297) alors que les opposants prétendent que cette présence de crucifix est contraire au principe de la "neutralité religieuse" de l'Etat italien - *principio di laicità*, - lequel n'est pas énoncé explicitement dans la Constitution mais a été logiquement tiré des articles 2, 3, 7, 8, 19 et 20 de la Constitution par le Tribunal constitutionnel.

La pierre angulaire de la décision réside dans l'interprétation de l'idée de la neutralité religieuse de l'Etat. Le principe de *laicità* est habituellement considéré comme la synthèse de dispositions spécifiques de la Constitution faisant référence à la dimension religieuse (liberté de religion, non-discrimination fondée sur des motifs religieux, autonomie des dénominations religieuses). Tout en confirmant que le principe de *laicità* reste un "principe suprême de l'ordre constitutionnel", la Cour a déclaré que ses "conditions d'utilisation" doivent être "déterminées par rapport à la tradition culturelle et aux coutumes de chaque peuple"¹⁵ pour autant qu'une telle tradition et de telles coutumes aient été transposées dans son système juridique". Elle a donc mis l'accent à plusieurs reprises sur le fait que la véritable structure du principe de neutralité religieuse peut prendre différentes formes dans différents systèmes juridiques (il est fait référence à l'Angleterre, à la France et aux USA). Considérant la réglementation de 1924 qui est encore en vigueur, la Cour affirme que la présence de crucifix dans les classes n'entre pas en conflit avec le principe de *laicità*. Selon la Cour, le crucifix dans les écoles ne doit pas être considéré comme un objet de dévotion mais plutôt comme un symbole "utile pour exprimer le haut fondement des valeurs civiques". Il a pour rôle de "représenter et rappeler sous une forme synthétique des valeurs civiques (*valori civilmente rilevanti*)" telles que la tolérance, le respect mutuel, la solidarité et la non-discrimination, qui "caractérisent la civilisation italienne"¹⁶ et qui sont maintenant enchâssées dans le système constitutionnel italien.

Lettonie

Développements législatifs

Le Bureau national des droits de l'homme officiellement désigné comme organisme de l'article 13 en vertu de la directive relative à l'égalité raciale

Le 15 décembre 2005, dans la lecture finale du projet de loi modifiant la Loi relative au Bureau national des droits de l'homme, le parlement letton a adopté les amendements désignant spécifiquement le Bureau national des droits de l'homme comme organisme responsable de la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement. Alors que son mandat était déjà suffisamment large pour englober la tâche de la lutte contre la discrimination, jusqu'à cette date cela n'avait pas été explicitement établi dans la loi. L'article 2.6.1 des amendements désigne le Bureau national des droits de l'homme comme l'organisme responsable de la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement et l'article 2 ajoute à la compétence du Bureau du traitement des violations des droits de l'homme une compétence qui concerne spécifiquement les violations de l'interdiction du traitement différencié. L'article 10 confère au Bureau le pouvoir de soumettre une requête auprès d'une institution administrative afférente ou d'intenter une action en justice avec le consentement de la personne concernée lorsque le cas concerne une violation de l'interdiction du traitement différencié. Les modifications apportées à la Loi ont été officiellement publiées le 29 décembre 2005 et sont entrées en vigueur le 12 janvier 2006. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=124708> (en letton)

¹⁵ alla tradizione culturale, ai costumi di vita, di ciascun popolo

¹⁶ che connotano la civiltà italiana

Modifications de la loi relative à la sécurité sociale

Le 1er décembre 2005, des modifications ont été apportées à la Loi relative à la sécurité sociale, notamment l'article 2.1 qui interdit tout traitement différencié fondé sur la race, la couleur, le genre, l'âge, un handicap, la santé d'une personne, ses convictions religieuses, politiques ou d'autre nature, son origine sociale ou nationale, sa fortune ou son statut familial ou d'autres circonstances au niveau de la fourniture de services sociaux. L'orientation sexuelle n'est pas explicitement mentionnée comme un motif interdit. Les modifications redéfinissent également les services sociaux, étendant l'application de la Loi relative à la sécurité sociale. Les modifications introduisent aussi une définition du traitement différencié comme discrimination directe et indirecte, harcèlement et comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes ainsi que des définitions de ces concepts; et prévoit que le traitement différencié (à l'exception du harcèlement) peut être justifié s'il existe un objectif légitime et que les moyens utilisés sont proportionnels.

<http://www.likumi.lv/doc.php?id=124266> (en letton)



Projet de loi visant l'apport de modifications à la législation du travail

Le 15 juin 2006, en sa première lecture du projet de loi sur l'apport de modifications à la législation du travail, le parlement letton a débattu des modifications à la législation du travail, qui visaient notamment à introduire dans la liste des motifs de discrimination interdits que comporte la disposition de non-discrimination une référence explicite à l'orientation sexuelle (actuellement, la liste des motifs est laissée ouverte à l'aide de la formulation "ou d'autres circonstances"). L'exposé des motifs du projet de loi explique que cet ajout est nécessaire afin de se conformer à la directive 2000/78. Une autre disposition du projet de loi d'amendement prévoit une exception à l'interdiction de discrimination fondée sur la conviction religieuse pratiquée par les organisations religieuses dans le domaine de l'emploi.



Le débat parlementaire a permis l'expression de multiples points de vue. Il a notamment fait référence aux valeurs chrétiennes et familiales. Il a été noté qu'en ce qui concerne la mise en œuvre des directives, l'article 249 du Traité CE laisse aux gouvernements nationaux le choix des moyens à utiliser pour obtenir le résultat recherché et que, comme la Lettonie condamne toute forme de discrimination, cela s'exprime déjà dans le champ d'application plus large de la disposition actuelle, d'où il est supposé inutile de stipuler cette minorité particulière. D'une autre part, la disposition peut être nécessaire pour protéger les personnes hétérosexuelles d'employeurs homosexuels. Par un vote de 48 voix favorables, 19 voix contre et 19 abstentions, le parlement a adopté la proposition de supprimer du projet de loi la référence à l'orientation sexuelle.



Dernières nouvelles! Le 21 juin, le président de la République de Lettonie a exercé son droit de veto contre le projet de loi, expliquant qu'il n'était pas conforme aux obligations de la Lettonie à l'égard de l'UE. Le veto signifie que le parlement doit se prononcer une nouvelle fois par vote sur le texte du projet de loi. Lorsque le parlement discute une nouvelle fois du projet de loi, il ne peut débattre que des objections du président et des propositions qui y sont liées – à savoir de nouvelles formulations de la disposition discutée, le point de départ étant le projet de loi tel qu'il se présente actuellement. Il se prononcera par vote sur la loi dans son ensemble; une majorité simple est alors requise pour l'adoption du projet de loi en loi. La date du 1er septembre a été fixée pour la soumission des propositions et il n'existe pas de règles quant au délai que doit respecter le parlement pour se prononcer par un nouveau vote. Etant donné que des élections générales sont prévues pour le 7 octobre, le parlement a pour option de simplement supprimer le projet de loi en n'en débattant pas avant la fin de son mandat. Lorsque le nouveau parlement se réunira le 7 novembre, il devra voter pour spécifier quels sont les projets de loi hérités de l'ancien parlement qu'il souhaite poursuivre. Si le parlement actuel débat du projet de loi, le résultat du vote laisse peu de place au doute.



Wessel | 1997

Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement

Interdiction d'une exposition de photos sur les familles non traditionnelles

En mars 2006, le Médiateur de l'égalité des chances a reçu une plainte émanant de la Ligue gay lituanienne contre le fait qu'à Juodkrante (une petite ville balnéaire), les hauts responsables locaux ont interdit une exposition appelée "Familles traditionnelles et non traditionnelles". La ligue prétendait qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le Médiateur a rendu une décision déclarant que la municipalité de Juodkrante avait violé l'article 3 de la Loi sur l'égalité de traitement qui prévoit que l'Etat doit aider les organisations dans la mise en œuvre de l'égalité de traitement. La décision n'a pas été jusqu'à traiter cet acte de discrimination fondée sur le motif de l'orientation sexuelle.

orientation
sexuelle

Une réglementation gouvernementale viole le principe de l'égalité de traitement

Une plainte a été déposée auprès du Médiateur de l'égalité des chances par T. Kobeckis, qui est né karaïte¹⁷, a grandi en Lituanie et possède la citoyenneté lituanienne. Dans sa plainte, Kobeckis déclarait qu'il avait été victime de discrimination en raison de son origine ethnique lorsqu'il lui fut demandé de payer 70 litas (€20) pour la reconnaissance de son diplôme d'études supérieures obtenu dans un établissement étranger. La Loi prévoit que pour les Litoniens d'origine qui ne sont pas citoyens de Lituanie (qui vivent à l'étranger), la taxe est réduite de 100 pour cent.

race
ou origine
ethnique

Dans une décision du 11 avril 2006, le Médiateur de l'égalité des chances fait référence à l'article 3 de la Loi sur l'égalité de traitement et recommandé que le gouvernement change sa réglementation pour percevoir des taxes administratives d'une façon qui traite tous les citoyens de façon égale indépendamment de leur origine ethnique. En réaction, le ministère de l'Education et des Sciences a fait savoir au Médiateur qu'il préparerait un avant-projet de réglementation établissant l'égalité de traitement pour tous les citoyens litoniens. Toutefois, ce projet de réglementation n'a toujours pas été publié à ce jour.

Un cas de discrimination fondée sur l'âge dans les assurances automobiles

Le Médiateur de l'égalité des chances a reçu une plainte de M. Monkevicius, prétendant qu'il avait été victime de discrimination fondée sur l'âge par certaines compagnies d'assurance. Les tarifs imposés aux personnes de moins de 25 ans sont bien plus élevés que ceux appliqués aux personnes qui se situent au-dessus de ce seuil d'âge.

âge

Dans la décision n° (05)-SN-61 du 21 avril 2006, le Médiateur a déclaré que la façon dont les primes d'assurance pour la responsabilité résultant de l'utilisation de véhicules motorisés sont établies enfreint la Loi sur l'égalité de traitement. Les taux des primes d'assurance seront fixés par l'assureur mais l'âge ne constitue pas un critère approprié. La santé, l'expérience de la conduite et, comme l'a suggéré le Médiateur, les qualités individuelles sont en revanche des critères acceptables à cet égard.

Le ministère des Finances a produit un projet de loi conçu pour modifier la Loi sur l'égalité de traitement. L'article 2 de ce projet de loi énonce certaines exceptions au principe d'égalité de traitement, l'une d'entre elles étant que l'évaluation du risque d'assurance qui prend en compte l'âge, la santé et la profession ne doit pas être traitée comme une discrimination en vertu de la Loi sur l'égalité de traitement. Si le parlement adopte ce projet de loi, les compagnies d'assurance auront le droit d'établir différentes primes d'assurance en fonction de l'âge.

¹⁷ Le judaïsme karaïte est une confession juive.

*Développements législatifs***Avis de la Commission consultative sur les droits de l'homme concernant le projet de loi n° 5518 transposant les directives 2000/43 et 2000/78**

Le 21 février 2006, la Commission consultative des droits de l'homme a émis un avis, à la demande du gouvernement, sur la transposition des directives 2000/43 et 2000/78 sous la forme du projet de loi n° 5518¹⁸. Après avoir analysé tous ses articles, la Commission a approuvé le projet de loi mais a estimé que l'exclusion des fonctionnaires de certaines dispositions de la loi d'antidiscrimination n'était pas acceptable. La Commission a également critiqué le manque de définition claire de la discrimination indirecte en ce qui concerne le droit pénal dans la mesure où celle-ci doit être interprétée strictement. Il a également souligné que l'objectif consistant à éviter toute discrimination ne doit pas conduire à une restriction de la liberté d'expression. Enfin, la Commission a déclaré qu'à son avis le Centre pour l'égalité de traitement, qui devrait être institué par le projet de loi, n'a pas été doté de ressources suffisantes. Le manque d'effectifs permanents et le fait que les personnes impliquées ne travailleraient pour le Centre qu'à titre de tâche secondaire par rapport à une autre fonction permanente au sein du service public signifierait que le personnel ne pourrait pas être en mesure de remplir son mandat du fait qu'il serait surchargé de travail. Le budget du Centre serait également insuffisant.

Avis du Conseil d'Etat sur un projet de législation transposant les directives 2000/43 et 2000/78 à partir du 20 juin 2006

Il s'agit d'un second avis du Conseil d'Etat sur le projet de législation destiné à transposer les directives dans la législation nationale, à la suite de la nouvelle rédaction des deux anciens projets de loi en un seul (projet de loi n° 5518). D'une manière générale, cet avis est beaucoup plus positif que le premier. Il contient toutefois encore certaines critiques, tout particulièrement en ce qui concerne la définition de la discrimination, copiée des directives. Le Conseil suggère que le législateur déclare simplement que la discrimination directe et la discrimination indirecte sont interdites, sans reprendre les définitions des directives, se référant au principe d'égalité déjà existant de l'article 10b de la Constitution. Le Conseil s'oppose formellement à l'exclusion des fonctionnaires de la protection contre la discrimination dans le cadre du recrutement et de la promotion. Il s'oppose formellement aussi à la restriction du champ d'application au secteur privé, comme énoncé dans les articles 4 à 7 du chapitre II, laquelle exclut les paiements de toute nature versés par des programmes d'Etat ou d'autres similaires, notamment les programmes de protection sociale ou de sécurité sociale de l'Etat, qui comporte également des dispositions spéciales pour les exigences professionnelles et comprend des conditions pour l'aménagement raisonnable destiné aux personnes handicapées. D'autres propositions de changement portent sur plusieurs dispositions et le Conseil critique le caractère insuffisant du mécanisme de défense des droits. En ce qui concerne les sanctions, il s'oppose formellement à l'inclusion de la discrimination indirecte dans le droit pénal, lequel exige que l'on puisse prouver qu'il y avait intention délictueuse pour établir l'existence d'une infraction. Enfin, il estime que le mandat, les pouvoirs et compétences du Centre pour l'égalité de traitement n'ont pas été suffisamment décrits et que son indépendance n'est pas garantie.

<http://www.chd.lu/fr/portail/role/default.jsp> (cliquer sur "projets de loi", aller à la "page 2" et cliquer ensuite sur 5518 en A03)

¹⁸ Pour une discussion sur le contenu du projet de loi, voir la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 3, p. 81

Adoption de la Loi abolissant la limite d'âge en matière de recrutement dans la fonction publique

Publication au Mémorial du 28/12/2005 (216/2005)

Une loi modifiant la Loi du 16 avril 1979 et abolissant la limite d'âge supérieure pour le recrutement dans la fonction publique est entrée en vigueur le 23 décembre 2005.¹⁹

<http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2005/2162812/2005A3382A.html>

Malte

Développements législatifs

Amendements au code pénal en vue d'alourdir les peines pour les infractions aggravées par un motif racial ou religieux

Le parlement maltais débat actuellement d'un projet de loi qui apporte plusieurs modifications au code pénal. Ces modifications devraient mettre en œuvre des mesures destinées à garantir une administration plus efficace et plus rapide de la justice. L'un des amendements prévoit une augmentation des peines pour les personnes jugées coupables d'infractions aggravées par un motif racial ou religieux. On peut y voir une étape s'inscrivant dans la bonne voie compte tenu du soutien accru apporté aux personnes/groupes qui sont de tendance politique d'extrême droite et de la récente recrudescence d'incidents à motivations raciales survenus à Malte au cours des derniers mois et qui avaient pour cibles des personnes qui s'étaient exprimées ouvertement (dans les médias) en faveur des immigrés clandestins ou avaient pris leur défense ou qui leur offraient une assistance.

<http://www.doi.gov.mt/EN/bills/2006/Bill%2069.pdf>

religion ou
convictions

race
ou origine
ethnique

Pays-Bas

Développements politiques

Rapport sur les systèmes d'égalité officiels ou organiques

Un rapport du Raad voor het Openbaar Bestuur (Conseil pour l'administration publique) publié en avril 2006²⁰ demande si la norme de non-discrimination ou d'égalité de traitement n'a pas, en fait, été mal interprétée, conduisant à de graves restrictions au niveau de l'administration publique afin de pouvoir établir des distinctions entre différents groupes au sein de la société, à différentes positions. Le Conseil déclare que le principe d'égalité est une valeur fondamentale dans la société démocratique néerlandaise mais reconnaît que la façon dont ce principe a été élaboré dans les lois d'égalité officielles a produit certains effets négatifs. Le Conseil déclare qu'il conviendrait d'établir une distinction entre la discrimination fondée sur des "motifs suspects" et d'autres formes d'inégalité de traitement. Dans ce dernier cas, il faudrait appliquer un modèle de test différent pour savoir si le traitement est objectivement justifié. Il conviendrait de laisser plus d'espace à la justification objective dans l'administration publique afin de pouvoir élaborer des politiques destinées à améliorer la position de certains groupes. Le Conseil illustre ce point par l'exemple (entre autres) d'écoles bénéficiant de fonds publics qui souhaitent éviter que leur population scolaire ne devienne pas "noire". La prise de mesures pour contrer ce

⁹ Voir la RDEND, édition 2, p.67

²⁰ Rapport intitulé "Il devrait y avoir une différence; l'administration entre discrimination et différenciation". La Haye, avril 2006.

MT

NL

phénomène, par exemple en fixant des quotas pour les étudiants qui ne sont pas d'origine néerlandaise, n'est pas autorisée en vertu de la Loi générale relative à l'égalité de traitement (Algemene Wet Gelijke Behandeling), selon la Commission pour l'égalité de traitement.²¹ Le Conseil déclare qu'il faudrait accorder plus de place à l'administration publique pour évaluer et soupeser les intérêts en jeu et qu'il ne faudrait pas uniquement tenir compte de l'égalité formelle dans cette démarche.

http://www.rfv.nl/website/Frames/Rob/Rob_framestart.html



Rapport du Comité d'experts sur l'extension de la liste des motifs dans la Constitution

L'article 1 de la Constitution prévoit que toutes les personnes résidant aux Pays-Bas seront traitées de façon égale dans des circonstances égales. La discrimination fondée sur la religion, les convictions, l'opinion politique, la race, le sexe ou tout autre motif est interdite. Une motion parlementaire visant à inclure le "handicap" et la "maladie chronique" dans la liste des motifs couverts a été acceptée en 2001. Le gouvernement estimait que ces deux éléments étaient couverts par la formule "tous autres motifs". Néanmoins, la possibilité d'étendre la liste fut étudiée et, en 2004, la Commission pour l'égalité de traitement (CET) conseilla au gouvernement d'étendre la liste à tous les motifs couverts par la Loi générale relative à l'égalité de traitement, la Loi relative à la discrimination fondée sur l'âge et la Loi relative à la discrimination fondée sur le handicap.²² En réaction, le gouvernement annonça que pour l'heure il resterait attaché à son premier avis et confia, dans le même temps, la réalisation d'une étude approfondie sur cette matière à des experts en droit constitutionnel.

Le 12 avril 2006, ces experts ont publié un rapport qui parvenait à la conclusion qu'il n'était pas nécessaire d'étendre la liste des motifs de l'article 1 de la Constitution puisque cette disposition pouvait également être appliquée par les juges dans des affaires de discriminations fondées sur le handicap, l'âge ou d'autres motifs contenus dans la Loi générale relative à l'égalité de traitement, non explicitement repris dans la liste. L'insertion de tels motifs dans la Constitution n'offre pas de protection supplémentaire contre la discrimination. En outre, la Commission remarque qu'une extension sans fin des motifs de discrimination dans la Constitution risque de créer un "effet inflationniste" impliquant que l'article 1 puisse perdre de son impact lorsque l'on ajoute un éventail complet de motifs, et ce tout spécialement lorsqu'il s'agit de motifs qui sont moins inconditionnellement discriminatoires que les motifs actuellement mentionnés dans l'article 1. A la lecture du rapport, on ne peut voir clairement sur la base de quelle recherche s'établit cette conclusion. Le ministre de l'Intérieur et des Relations nationales a présenté le rapport au parlement et a souscrit à la principale conclusion aux conclusions de la Commission selon laquelle l'ajout de motifs à l'article 1 n'accroîtra pas la protection juridique contre la discrimination fondée sur ces motifs.

http://www.minbzk.nl/grondwet_en/grondwet/grondrechten/persberichten/artikel_1_grondwet

Publication des lignes directrices de la Commission pour l'égalité de traitement en ce qui concerne les procédures de plaintes internes

Dans bon nombre d'affaires soumises à la CET, il apparaît que l'organisation manque d'une procédure de plaintes interne. En février 2006, la CET a publié des lignes directrices concernant une procédure des plaintes interne minutieuse et correcte qui réponde aux normes procédurales, qu'elle a exposées dans ses avis au cours de ces dernières années. Dans cette "liste de vérification", la CET mentionne un certain nombre de critères pour ces types de procédures, parmi lesquels on trouve la nécessité: (a) de procéder à un examen minutieux de l'affaire

²¹ Par exemple, l'affaire 2005-25 du 18 février 2005 de la Commission pour l'égalité de traitement.

²² Avis sur la CET 2004/03, 26/02/2004. Toutes les publications de la CET sont disponibles sur le site atwww.cgb.nl

par des personnes qui ne sont pas directement impliquées auprès du plaignant ou de l'auteur (supposé) des faits incriminés; (b) de traiter les plaintes rapidement et en temps opportun; (c) d'entendre les deux parties et d'informer les deux parties quant aux résultats de l'enquête et aux mesures qui seront prises et (d) de prendre les mesures appropriées après clôture de l'enquête. La CET fixe également un certain nombre de lignes directrices plus générales déclarant que toute procédure de plainte devrait être rédigée de façon claire et transparente et devrait être rendue publique au sein de l'organisation. En outre, il conviendrait de préciser clairement à qui peuvent être adressées les plaintes.

La publication de cette liste de vérification témoigne que la CET considère avec plus de sérieux ses tâches plus générales concernant la mise en œuvre des lois relatives à l'égalité de traitement (ne se contentant plus de traiter seulement les plaintes individuelles). Dans le passé, l'absence de telles politiques de la CET avait fait l'objet de vives critiques aux Pays-Bas. http://www.cgb.nl/newsitem.php?n_id=30

Développements législatifs

Apport de modifications à la Loi générale relative à l'égalité de traitement

Staatsblad 2005, 516

Une loi du 15 septembre 2005 est entrée en vigueur en réaction à la première évaluation, effectuée en 2000, de la Loi générale relative à l'égalité de traitement de 1994.²³ Cette loi renferme plusieurs modifications à cet élément fondamental de la législation d'antidiscrimination. Ces changements sont tout particulièrement importants dans l'optique de la mise en œuvre de l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale qui requiert que les Etats membres disposent d'organismes de promotion de l'égalité de traitement. La nouvelle loi a levé certains obstacles à l'exercice de la fonction de la Commission pour l'égalité de traitement (CET) au sens de l'article 13 de la directive relative à l'égalité raciale (réalisation d'enquêtes indépendantes). Des études peuvent désormais être menées dans tous les secteurs (public ou privé). La disposition légale portant sur la rémunération et les conditions de travail des membres de la CET a été clarifiée et étendue, garantissant davantage l'indépendance de la CET.

Ces modifications viennent longtemps après la première évaluation de la loi. Bon nombre de modifications proposées par la CET et par les experts indépendants n'ont pas été suivies par le gouvernement. Celui-ci a reporté l'apport de ces modifications (proposées) à ce que l'on appelle la "loi d'intégration", dans laquelle le gouvernement souhaite intégrer toutes les lois séparées de non-discrimination qui existent actuellement en une seule Loi générale relative à l'égalité de traitement. Aucun projet de loi de cette "loi d'intégration" n'a encore été envoyé au parlement à ce jour. <http://www.overheid.nl/op/index.html>

Les nouvelles dispositions de droit pénal contre la discrimination fondée sur le handicap

Staatsblad 2005, 111

Les modifications apportées au code pénal et qui entrent en vigueur à partir du 1er janvier 2006 interdisent toute discrimination fondée sur le handicap physique, psychologique ou mental d'une personne. Les articles 137c-137f sont des dispositions de droit pénal qui interdisent plusieurs formes de conduite pouvant constituer une discrimination. L'article 429 quarter contient des infractions pénales moins graves et interdit des actes discriminatoires commis par des fonctionnaires publics dans le cadre de leurs activités professionnelles. Il a fallu près de dix années de débats violents et d'âpres luttes juridiques pour que le handicap soit ajouté aux motifs de



²³ Voir la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 2, page 72

discrimination interdits dans le code pénal. Finalement, en décembre 2002, un projet de loi a été présenté au parlement.²⁴ La procédure législative a pris près de deux ans et demi. Un des points de la discussion consistait à savoir s'il serait nécessaire d'inclure une définition du handicap dans la loi. Le gouvernement a jugé cela inutile. L'exposé des motifs du projet de loi soutient que ce n'est pas nécessaire du fait que d'autres motifs de non-discrimination ne sont pas définis non plus dans la loi, comme la race, par exemple. C'est au pouvoir judiciaire d'interpréter la loi et de clarifier quand certaines pratiques ou certains comportements constituent une discrimination illégale sur ce motif particulier.

<http://www.overheid.nl/op/index.html>



Décisions/avis de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement

Le refus par une école d'admettre une élève islamique qui refuse de serrer la main des hommes constitue une discrimination indirecte fondée sur la religion

Cette affaire concernait une femme musulmane qui s'était vu refuser l'inscription dans une école où elle souhaitait suivre une formation d'assistante en éducation. Le refus avait pour motif qu'elle avait indiqué qu'en aucun cas elle ne souhaitait serrer la main d'un homme. Dans son avis sur cette affaire rendu le 27 mars 2006, la CET a estimé qu'il s'agissait d'une manifestation de conviction religieuse. La CET est arrivée à la conclusion que le refus équivalait à une discrimination indirecte fondée sur la religion dans la mesure où l'école ne faisait pas directement référence à la religion de la requérante. L'école déclarait que sa politique était fondée sur l'idée que les élèves de l'école devaient être éduqués selon les normes et valeurs générales de la société néerlandaise. La CET soutint qu'en se centrant sur les codes comportementaux de la société néerlandaise, l'école excluait les élèves provenant de cultures minoritaires. La CET conclut qu'il n'existait aucune justification objective du refus d'admettre la requérante au programme de formation et qu'il s'agissait donc d'une violation des normes d'égalité de traitement.

<http://www.cgb.nl/opinion-full.php?id=453055799>

Le rapport annuel de la Commission pour l'égalité de traitement révèle une augmentation des plaintes pour discrimination

En juin 2006, la CET a publié son rapport annuel portant sur l'année 2005. En 2005, 621 demandes d'avis ont été adressées à la CET, ce qui représente une augmentation de 45% du nombre de demandes par rapport à 2004. Cette augmentation est principalement due au grand nombre de plaintes pour discrimination fondée sur l'âge. 36% du nombre total des plaintes concernaient l'âge, 20% le genre et 13% le handicap et les maladies chroniques. La CET a émis quatre conseils quant à la mise en œuvre de la Loi relative à la discrimination fondée sur l'âge. La CET a rendu 245 avis dans le cadre d'affaires de plaintes individuelles (186 en 2004).

Les effets des avis de la Commission ont également été mesurés. Dans 61% des cas où la CET était arrivée à la conclusion qu'il y avait violation de la loi, un certain suivi était observable. Dans 17% des cas, le suivi n'avait pas été possible (par exemple, parce que le contrat de travail était déjà arrivé à son terme). Dans 22% des cas, aucune mesure n'a été prise. Dans 73% des cas où un suivi était possible, l'avis de la Commission fut suivi. www.cgb.nl

²⁴ Projet de loi TK 2001-2002, 28 221

Développements politiques

Déclarations homophobes des dirigeants de la Ligue des familles polonaise

Après la création, le 5 mai 2006, d'une coalition se composant du Parti de la Loi et de la Justice (PiS), du Parti de l'Autodéfense (Samobronia) et de la Ligue des familles, plusieurs protestations ont été organisées contre la nomination de Roman Giertych (président de la Ligue) au poste de ministre de l'Éducation nationale. Certaines de ces protestations (mais pas toutes) étaient inspirées par la déclaration de Giertych annonçant le 16 mai 2006 que "dans les écoles polonaises, il y a place pour la tolérance mais pas pour la propagande homosexuelle, ni dans le présent ni dans le futur".²⁵ En réaction à ces protestations, le vice-président de la Ligue des familles polonaise, Wojciech Wierzejski, a adressé une question parlementaire écrite au ministre de l'Intérieur et de l'Administration ainsi qu'au ministre de la Justice, dans laquelle il écrivait "...tout le monde sait que les cercles homosexuels cherchent à répandre des attitudes déviantes parmi les jeunes et sont liés aux groupes criminels à caractère notamment pédophile ..."²⁶ Il a prié instamment les deux ministres d'examiner les liens existant entre les organisations homosexuelles et les pédophiles/la mafia de la drogue. Il n'a étayé ces propos d'aucune preuve mais a déclaré qu'il s'agissait de faits de notoriété publique, comme le fait, par exemple, que "...la majorité des homosexuels de Pologne étaient des personnes de confiance des services secrets..."²⁷ Il a également ajouté, concernant la "Parada Równości-Warsaw Pride" de 2006 prévue, que "... si les déviants commencent à manifester, il faudra les accueillir à coups de matraque..."²⁸ et, réagissant à la présence possible d'hommes politiques allemands à cette manifestation, il a ajouté que "ce ne sont pas des hommes politiques sérieux, ce ne sont que des gays, quelques coups de matraque les dissuaderont de revenir."²⁹ Rafal Pułka, Secrétaire général du Mouvement Nouvelle génération, a proposé une motion au ministère public contre Wierzejski. Le Parti social-démocrate polonais a soumis une motion à la Commission parlementaire d'éthique, exigeant qu'il soit puni.



Violents incidents antisémites

La veille de la visite du pape Benoît XVI à Auschwitz le 27 mai 2006, Michael Schudrich, Grand rabbin de Pologne, a été victime d'une agression en pleine rue dans le centre de Varsovie. Le porte-parole du ministère de l'Intérieur et de l'Administration a déclaré que l'agression pourrait avoir été une provocation visant à créer une mauvaise image de la Pologne apparaissant comme un pays antisémite. L'incident s'est produit dans un contexte plus large de violence antisémite et d'agressions verbales. Certains commentateurs se disent préoccupés par le fait que ces incidents pourraient résulter d'une tolérance des autorités polonaises à l'égard de publications racistes et antisémites. D'autres relient ce comportement à l'inclusion de partis radicaux (tels que la Ligue des familles polonaise et le parti de l'Autodéfense) dans le gouvernement et aux activités de radicaux provenant du groupe d'extrême droite Jeunesse de la grande Pologne (Młodzież Wszechpolska).

http://www.trybuna.com.pl/n_show.php?code=2006052904

²⁵ "...Tolerancja – tak, propaganda nie.... w polskich szkołach nie ma i będzie miejsca dla propagandy homoseksualnej..." (TVP 16.05.2006).

²⁶ "...Powszechnie wiadome jest, że środowiska homoseksualne programowo zainteresowane są upowszechnianiem postaw dewiantycznych wśród młodzieży oraz co gorsza powiązane są ze światem quasi-przestępczym o charakterze m.in. pedofilskim..."
<http://wiadomosci.onet.pl/1323066,11,1,1,item.html>

²⁷ "...większość homoseksualistów w Polsce był o konfidentami służb specjalnych..." (Rzeczpospolita, 17.05.2006, p. 3)

²⁸ "...jeżeli dewianci zaczną protestować, to należy im dołączyć pałami..." (TVP, 31.05.2006), <http://tvp.pl/120,20060516342753.strona>

²⁹ "...to nie żadni poważni politycy, tylko geje. Jak dostaną parę pał, to drugi raz nie przyjadą..."
(TVP, 31.05.2006), <http://tvp.pl/120,20060516342753.strona>



Jurisprudence

Première affaire établissant une discrimination fondée sur un handicap

Zbigniew Maciejewski c. le commissariat de la police municipale - Cour de Legnica, du 20 juin 2006

Le plaignant, Zbigniew Maciejewski, travaillait à plein temps au commissariat de la police municipale de Głogów depuis le 17 avril 1996 en qualité de technicien en informatique sous contrat à durée indéterminée. Le 3 mars 2005, les pouvoirs publics le reconnaissaient comme personne présentant un handicap modéré sans fixer de délais pour un réexamen de son état de santé. En juillet 2005, il participa à un processus de recrutement pour le poste de commis principal au sein de l'équipe chargée de la technologie de communication et d'information au commissariat de police de Głogów. Le 21 juillet 2005, il découvrit que sa demande ne pouvait accéder au second tour du processus de recrutement. La commission l'informa par courrier daté du 21 juillet 2005 qu'une personne handicapée ne pouvait être retenue dans le processus de recrutement, prétendant que ce point avait été clairement mentionné dans l'annonce d'offre d'emploi. Le requérant décida d'intenter une action pour violation du principe d'égalité des chances pour motif de handicap.

Au cours du procès, le commissariat de police municipale prétendit qu'il lui fallait une personne capable de travailler 8 heures par jour et 40 heures par semaine et qu'en vertu de l'article 15 de la Loi sur les personnes handicapées, le requérant, en tant que personne atteinte d'un handicap de niveau modéré, serait apte à ne travailler que 7 heures par jour et 35 heures par semaine et non pas 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Cette loi stipule toutefois qu'il est possible pour une personne handicapée de travailler 8 heures par jour et 40 heures par semaine mais uniquement sur la base d'un certificat médical. Comme Maciejewski n'a pas joint ce type de document à sa demande et n'a pas non plus déclaré qu'il était capable de travailler à plein temps, il ne pouvait être qualifié d'"employé disponible" en vertu de l'article 15 de la Loi sur les personnes handicapées. Le 3 novembre 2005, un médecin confirma par un certificat que Maciejewski pouvait travailler à plein temps mais ce certificat ne put être joint à sa demande du fait qu'il n'était pas possible d'agir rétrospectivement. Le requérant a intenté une action en justice contre le commissariat de police municipale.

Le 8 février, le Tribunal régional a rejeté l'affaire du requérant, n'ayant trouvé aucune preuve de discrimination directe ou indirecte. Il estima que le requérant ne pouvait pas être reconnu comme "employé disponible" en vertu de la loi alors qu'il était autorisé à ne travailler que 7 heures par jour et 35 heures par semaine. En outre, il jugea que, même s'il savait exactement quels documents il aurait dû donner à la commission de recrutement (en particulier, un certificat médical ou tout au moins sa propre déclaration de disponibilité), il n'en fit rien.³⁰

Le requérant fit appel du jugement sur la base du fait que le Tribunal régional s'était centré uniquement sur ses résultats au travail et sur son absence, sans avoir correctement évalué le processus de recrutement proprement dit. La Fondation d'Helsinki pour les droits de l'homme fut impliquée dans cette affaire, tout d'abord en qualité d'amicus curiae, ensuite en soumettant une motion au tribunal le priant de demander à la Cour de justice des Communautés européennes un renvoi préjudiciel afin de déterminer si les articles 15 et 16 de la Loi sur les personnes handicapées étaient conformes à la directive 2000/78/CE.

Dernières nouvelles! Le 20 juin 2006, la Cour d'appel de Legnica a constaté l'existence de certaines irrégularités dans le procès du Tribunal régional de Głogów au niveau notamment de l'évaluation des preuves. Selon la Cour de Legnica, le tribunal d'instance inférieure de Głogów n'avait pas pris en considération les témoignages des

³⁰ Zbigniew Maciejewski c. Le Commissariat de police municipale, Département IV pour l'emploi, arrêt du 08.02.2006, IV P 467/05

témoins du requérant. La Cour de Legnica a estimé qu'il y avait bien eu discrimination dans le processus de recrutement au commissariat de police municipale en vertu de la Loi sur les personnes handicapées – plus spécifiquement, de la disposition qui visait la protection des personnes handicapées contre la discrimination indirecte en vertu de l'exigence supplémentaire stipulant que le requérant doit fournir un certificat attestant qu'il est capable d'effectuer des heures supplémentaires et de travailler de nuit. Le requérant n'a obtenu cependant qu'un montant d'indemnisation symbolique de 899 PLN (environ 224 euros) en raison du fait que Maciejewski n'a pu prouver qu'il avait subi un préjudice.

C'est la première fois qu'une personne handicapée qui avait été rejetée d'une promotion en raison de son état de santé intentait une action contre son employeur. La Cour de Legnica lui a accordé une indemnisation sur la base de la législation du travail mettant en œuvre la directive 2000/78/CE, ce qui constitue la première décision rendue en Pologne dans ce domaine.

Un tribunal de première instance rejette une action intentée pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

B.K. c. "CZA-TA" Ltd. à Piotrków Trybunalski, Tribunal de première instance (Sąd Rejonowy) de Płock, Département IV pour l'emploi et la sécurité sociale, IV P 353/05

Le 20 mai 2005, B.K. a intenté une action en justice devant le tribunal de première instance en vue d'obtenir une indemnisation pour résiliation illégale d'un contrat de travail. Selon le requérant, ses performances au travail étaient évaluées négativement par un superviseur en raison de son orientation sexuelle.

Le 16 mars 2006, le tribunal estima que le requérant n'avait pu prouver les faits qui rendraient probable l'existence d'une discrimination fondée sur le motif de l'orientation sexuelle dans son cas. Le tribunal rejeta donc l'action sans transfert de la charge de la preuve vers l'employeur, estimant qu'au vu des preuves recueillies, il était impossible de prouver que le principe d'égalité avait été violé. Pour le tribunal, le fait que le requérant n'ait pas pu prouver des faits permettant de penser que la résiliation du contrat de travail était probablement imputable à une discrimination fondée sur son orientation sexuelle était déterminant. Le tribunal n'excluait pas qu'un requérant puisse avoir ressenti des pressions et des critiques sur le lieu de travail mais l'on ne pouvait établir clairement si cette atmosphère inamicale était attribuable à son orientation sexuelle ou plutôt à ses faibles performances professionnelles. La Cour établit que les travailleurs de "CZA-TA" ne connaissaient pas l'orientation sexuelle de B.K., un fait inconnu ne pouvant avoir été rendu public.



Portugal

Développement politique

Vaste opération de recherche menée par les forces de police dans un quartier de logements sociaux de Lisbonne

Le 3 mai 2006, la PSP – Polícia de Segurança Pública (police de la sécurité publique), agissant sur les instructions du ministère public et accompagnée d'un juge d'instruction, a mené une opération de recherche commune au quartier d'habitations sociales Bairro da Torre à Camarate, prétendument à la recherche d'armes illégales. Lors de son intervention, la police a détruit portes et fenêtres en entrant de force dans 138 masures. Ils ont arrêté dix personnes, relâchées plus tard. Dix-huit armes à feu (13 fusils à canon lisse, 3 carabines et 2 pistolets) ont été



découvertes. En dépit du fait que l'entrée des forces de police dans les maisons avait été autorisée par un juge, plusieurs représentants d'ONG et de journaux ont émis de sévères critiques à l'égard de cette intervention, parlant de violation des droits de l'homme, notamment de l'inviolabilité du domicile, et de disproportion entre les moyens utilisés et les résultats obtenus. Le ministère des Affaires intérieures a été accusé de comportement raciste et xénophobe dans la mesure où la plupart des habitations appartenaient à des personnes issues de minorités ethniques, notamment des Roms.

Développements législatifs

Des modifications à la Loi sur la nationalité réduisent les affaires de discrimination fondée sur la nationalité qui coïncident souvent avec la discrimination à l'encontre des minorités ethniques

La loi n° 2/2006 est entrée en vigueur le 11 juillet 2006 et représente le quatrième amendement de la Loi sur la nationalité n° 37/81. Selon le gouvernement, cette loi constitue "une étape importante contre l'exclusion". Elle facilitera l'intégration des citoyens étrangers des deuxième et troisième générations nées au Portugal et réduira les affaires liées à un manque d'égalité de traitement pour motif de nationalité qui coïncident dans un grand nombre de cas avec la discrimination à l'égard des minorités ethniques. La nationalité portugaise peut être acquise notamment par les immigrants de la troisième génération si l'un de leurs parents est né au Portugal et par la deuxième génération d'immigrants si le parent possède sa résidence légale au Portugal et est établi au Portugal pendant au moins cinq ans. Les associations d'immigrants considèrent que cette loi profitera seulement à la troisième génération en n'incluant pas la plupart des immigrants nés au Portugal. Certaines ONG ont critiqué cette loi dans la mesure où l'acquisition de la nationalité portugaise dépend encore de la résidence légale de l'ancêtre dans le pays. Cette nouvelle loi sur la nationalité est considérée comme une étape vers une réduction de la discrimination fondée sur la nationalité. Cette loi est applicable à toutes les affaires en cours déposées auprès des autorités administratives et des tribunaux, sauf celles où des sanctions pour discrimination peuvent être imposées. Comme le prévoit la loi, ces sanctions ne peuvent être rétroactives.



Slovaquie

Développements politiques

Chute du gouvernement slovaque à la suite d'une controverse concernant les traités proposés sur le droit d'exercer l'objection de conscience

La controverse sur les traités proposés entre la République slovaque et le Saint-Siège et entre la République slovaque et les Eglises et sociétés religieuses enregistrées, portant sur le droit d'exercer l'objection de conscience a conduit à la rupture de la coalition gouvernementale et à des élections parlementaires anticipées. Le ministère de la Justice a proposé une législation pour les deux traités: le premier accord fut proposé en avril 2003 et le deuxième en février 2005. Le débat politique, qui a commencé en mai et en juin 2005,³¹ connut un regain en janvier 2006, lorsque le Mouvement démocrate chrétien (KDH), l'un des partis de la coalition gouvernementale, prôna une autre mesure législative au sein du gouvernement et du parlement. Bien que le processus de commentaire des accords fût déjà terminé, l'Union démocrate slovaque (SKDU), un parti politique comptant en son sein le Premier ministre et le ministre des Affaires étrangères, refusa de présenter cette proposition à la réunion du conseil exécutif et demanda plutôt une autre discussion politique. Le 4 février 2006, le mouvement



³¹ Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 2, p. 74

démocrate chrétien fit part de son intention de quitter la coalition si les propositions n'étaient pas soumises à la prochaine réunion du conseil exécutif. Comme ce ne fut pas le cas, le mouvement démocrate chrétien quitta la coalition gouvernementale.

Le débat public a montré qu'il existait encore beaucoup de sujets de controverse à propos des principes sous-tendant ces propositions, principalement concernant l'impact des traités sur les situations de la vie quotidienne, l'ingérence de l'enseignement dispensé par les Eglises dans l'ordre juridique slovaque et un favoritisme allégué envers les croyants catholiques.

Espagne

Développements législatifs

Projet de loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine de l'égalité pour les personnes handicapées

La Loi 51/2003 relative à l'égalité des chances, la non-discrimination et l'accès universel pour les personnes handicapées du 2 décembre 2003 et la Loi 62/2003 sur les mesures fiscales, administratives et sociales du 30 décembre 2003, qui transposaient la directive 2000/78 dans le droit espagnol, n'ont pas établi de système adéquat de sanctions dans les cas de discrimination liée au handicap. Le projet de loi sur les infractions et les sanctions dans le domaine de l'égalité pour les personnes handicapées définit comme "infractions administratives" toutes les violations des droits des personnes handicapées à l'égalité des chances, à la non-discrimination et à l'accès universel, impliquant une discrimination directe ou indirecte, un harcèlement ou une non-conformité avec les exigences d'accessibilité et d'aménagement raisonnable, ainsi qu'une non-conformité avec les mesures d'action positive établies dans la loi, tout particulièrement en présence d'avantages économiques pour le contrevenant. Ces infractions peuvent être "mineures", "graves" ou "très graves". Les infractions seront passibles d'amendes allant de 301 euros à un million d'euros, selon leur gravité. L'intention du contrevenant, sa négligence, la fraude, le non-respect des avertissements antérieurs, son chiffre d'affaires et le nombre de personnes affectées constituent les critères pris en compte dans l'échelle des sanctions. Le projet de loi, approuvé par le gouvernement du 13 janvier 2006, a été négocié avec le Comité espagnol des représentants des personnes handicapées (CERMI) et a été mentionné favorablement par le Conseil national des personnes handicapées. Les régions autonomes ont également été consultées. Ce projet de loi est conforme aux dispositions relatives aux sanctions requises contenues dans l'article 17 de la directive 2000/78 et a été rédigé en consultation avec les ONG, comme l'exige l'article 14 de la directive. Il se trouve maintenant soumis au parlement pour y être discuté.

<http://www.congreso.es/> (Iniciativas > Proyectos de ley > En tramitación)

Projet de loi reconnaissant le langage des signes et les systèmes d'assistance à la parole

Ce projet de loi, apparemment le premier du genre en Europe, répond à une demande de longue date des associations espagnoles représentant les personnes sourdes, malentendantes et sourdes aveugles. Il a pour objectif de faciliter l'accès des personnes sourdes à l'information et la communication en prenant en compte leur hétérogénéité et leurs besoins spécifiques. Le projet de loi prévoit que les autorités éducatives feront le nécessaire afin de promouvoir l'apprentissage du langage des signes espagnol par les élèves sourds, malentendants et sourds aveugles qui choisissent en toute liberté d'apprendre ce langage. Le projet de loi encourage le recours aux services



d'interprètes en langage des signes pour les élèves sourds, malentendants et sourds aveugles et l'offre de moyens d'assistance à la communication, lorsqu'ils sont requis, dans diverses sphères privées et publiques: 1) les biens et services disponibles au public (éducation; formation et emploi; santé; culture; sport et loisirs); 2) les transports; 3) les relations avec l'administration publique; 4) la participation politique; et 5) les médias, les télécommunications et la société d'information. Le projet de loi, approuvé par le gouvernement le 13 janvier 2006, prévoit également la création d'un "Centre de normalisation linguistique de la langue des signes espagnole". Cet organisme aura pour mission d'examiner, de promouvoir et de diffuser ce langage et d'en superviser l'usage. Il s'agit d'une évolution notable en matière d'égalité de traitement dans toutes les sphères de la vie sociale pour les groupes malentendants. <http://www.congreso.es/> (Iniciativas ≠ Proyectos de ley > En tramitación)



Projet de loi réglementant la modification des entrées dans les registres officiels en ce qui concerne le genre des personnes

Les transgenres qui souhaitent changer de nom et de sexe dans le registre des naissances, des mariages et des décès en Espagne doivent actuellement obtenir une décision judiciaire et se soumettre à une intervention de changement chirurgical de sexe. Ce processus prend plusieurs années et est, en outre, onéreux et dangereux. Un projet de loi présenté au parlement le 2 juin 2006 résout ce problème en autorisant les personnes à changer de nom dans le registre des naissances, des mariages et des décès en soumettant une "preuve d'existence" ("prueba de vida"). Ce projet de loi relatif à l'identité liée au genre était intégré dans le programme électoral du parti socialiste espagnol au pouvoir.

Dans son préambule, le projet de loi déclare que la transsexualité est une réalité sociale qui doit être traitée par la loi de manière à garantir le libre épanouissement de la personne et la dignité de celles dont l'identité générique actuelle ne correspond pas au sexe sous lequel elles ont été initialement enregistrées. <http://www.congreso.es/> (Iniciativas > Proyectos de ley > En tramitación)

Jurisprudence

Décision du Tribunal constitutionnel sur l'orientation sexuelle

P.C. c. Compagnie aérienne italienne Alitalia, arrêt du 13 février 2006 (STC 41/200)

En juillet 2002, la compagnie aérienne Alitalia a licencié un travailleur (P.C.) en raison d'une prétendue "indiscipline" au travail. Le travailleur a intenté une action en justice en vertu de l'article 55.5 de la Loi sur les travailleurs en vue de faire déclarer son licenciement nul et non avenu sur la base du fait qu'il était victime d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le Tribunal social n° 24 de Barcelone a déclaré la nullité du licenciement en novembre 2002. La compagnie d'aviation a fait appel de cette sentence et la Division sociale de la Haute Cour de Catalogne s'est prononcée en faveur de la compagnie en juin 2003, jugeant le licenciement valide. Le Tribunal constitutionnel a annulé ce jugement et a donc invalidé le licenciement. La Cour a estimé que la compagnie Alitalia devait réintégrer le travailleur et devait lui verser la totalité des arriérés à partir de la date du licenciement en vertu de l'article 55.6 de la Loi sur les travailleurs. La décision du Tribunal constitutionnel a fait notamment référence à l'article 13 du Traité CE, à la directive 2000/78, aux articles de la Loi sur les travailleurs qui transposaient la directive (articles. 4.1.c, 4.2.e et 17.1 conjointement à l'article 55.5) et à l'article 14 de la Constitution, lequel prévoit l'égalité devant la loi et interdit la discrimination "fondée sur les motifs de la naissance, de la race, du genre, de la religion, de l'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale". Même si l'orientation sexuelle n'est pas explicitement citée dans l'article, l'arrêt du Tribunal constitutionnel déclare que l'orientation sexuelle est "sans aucun doute une circonstance incluse dans l'expression "toute autre circonstance"".

<http://www.tribunalconstitucional.es/JC.htm>

*Développements politiques***La Commission d'enquête propose une "Loi unique de non-discrimination"**

Après quatre ans d'enquête, la Commission d'enquête sur la discrimination (CED) a présenté ses conclusions en février 2006 concernant une législation consolidée contre la discrimination, couvrant tous les motifs de discrimination et tous les secteurs de la société.³² Selon la proposition de la CED, les sept lois nationales actuelles traitant de la discrimination seront remplacées par une seule "Loi d'interdiction de la discrimination et autres mesures la combattant" couvrant tous les motifs et tous les secteurs de la société. Cette nouvelle loi se propose de couvrir le genre, l'appartenance ethnique, la religion et les autres convictions, l'orientation sexuelle et le handicap fonctionnel mais aussi l'identité sexuelle (transgenre) et l'âge, deux motifs qui n'étaient pas explicitement régis par la législation de non-discrimination antérieure. La loi proposée se divise en quatre chapitres: le chapitre 1 contient des dispositions introductives et des définitions, le chapitre 2 traite de la vie professionnelle, le chapitre 3 traite de l'éducation et d'autres domaines de la société et le chapitre 4 contient les règles qui régissent la façon dont il conviendrait d'aménager le suivi de la conformité avec la Loi. En outre, la Commission propose que les quatre médiateurs en fonction (le Médiateur pour l'égalité, le Médiateur contre la discrimination ethnique, le Médiateur pour les personnes handicapées et le Médiateur contre la discrimination fondée sur le motif de l'orientation sexuelle) soient fondus en une seule autorité, le Bureau du Médiateur contre la discrimination, qui régirait alors la totalité des motifs protégés et serait dirigé par un collectif de médiateurs.

Elle suggère que la nouvelle loi ne couvre pas seulement les personnes physiques mais également les personnes juridiques dans les domaines de la société où cela semble justifié (y compris les activités politiques relatives au marché de l'emploi, les activités commerciales, l'adhésion à des organisations patronales ou syndicales ou toute organisation dont les membres exercent une profession particulière, les biens, les services, le logement, les affectations publiques et l'octroi d'allocations publiques). Elle se caractérise aussi par le fait que l'interdiction de la discrimination concernant les biens, les services et le logement s'appliquera à toute personne (y compris les personnes du secteur privé) qui fournit de tels services au public. L'on estime que d'autres enquêtes seront nécessaires avant que l'on ne puisse formuler interdiction de la discrimination fondée sur l'âge dans des domaines tels que les biens et services et le logement, les réunions publiques et les événements publics, le système d'assurance sociale et les services sociaux, les services de santé et médicaux. A ce jour, la principale matière à litige semble concerner la suggestion de la Commission voulant qu'un traitement spécial positif (sous la forme d'une action positive en cas de qualification égale ou presque égale) soit autorisée dans la vie professionnelle non seulement pour le motif du genre mais également pour celui de l'appartenance ethnique.

La législation de non-discrimination suédoise actuelle interdit la discrimination hors de la vie professionnelle fondée sur tous les motifs couverts par les directives (hormis l'âge, jusqu'à présent). Cela devrait encore être le cas selon la nouvelle loi proposée. La principale réalisation de la loi proposée réside dans le fait qu'elle traiterait enfin la question de la discrimination fondée sur l'âge. Cependant, cette loi a peu de chances d'être mise en place dans le délai de mise en œuvre. Elle fait l'objet maintenant d'une procédure de consultation.

³² Pour le mandat de la Commission d'enquête, voir Dir. 2002:11, 2003:69 et 2005:8. La proposition a été publiée dans la série des Rapports du gouvernement suédois, SOU 2006:22.



Droit de porter un foulard dans les écoles

Une jeune fille entrait en première année de l'enseignement primaire obligatoire dans l'école privée de Minervaskolan à Umeå. Depuis le début et pour des raisons religieuses, elle portait un foulard. Il se fait que le port du foulard était contraire au règlement intérieur de l'établissement, qui interdisait le port de tout type de chapeau, etc., durant les heures d'école. Le chef de l'établissement a précisé clairement qu'elle devait se plier au règlement de l'école ou changer d'établissement. Suite au refus de son droit à porter un foulard, la fille changea d'école.

Dans une décision datée du 22-05-2006 (Dnr 52-2006:689), le Conseil national suédois de l'enseignement (Skolverket) a conclu qu'une interdiction du port d'un foulard à l'école était contraire à l'exigence d'offrir une école "ouverte à tous les élèves" en vertu du chapitre 9 article 2 de la Loi sur les écoles. Selon le Conseil, le choix du vêtement est un choix personnel qui n'est normalement pas dicté par un règlement scolaire. Les interdictions ne sont acceptables que si des raisons liées à l'ordre public ou à la sécurité le justifient. Interdire à une élève de porter un foulard en vertu du règlement général de l'école revient à refuser à ce genre d'élève l'accès à l'instruction pour des raisons religieuses.

Le droit de porter un foulard est, dès lors, considéré comme faisant partie de la liberté d'expression religieuse et équivaldrait désormais – après le 1er avril 2006 et l'entrée en vigueur de la Loi interdisant la discrimination dans l'enseignement fondamental (voir le rapport immédiatement ci-dessous) – à une discrimination. Cependant, dans une autre décision (Dnr 58-2003:2567), le Conseil a déclaré qu'il était possible d'interdire le port de la burqa dans les écoles si cela engendrait un risque et un désordre dans l'école, si cela offensait les autres par le fait que cela constituait une expression religieuse offensante ou si cela créait des problèmes d'ordre pédagogique. La décision du Conseil fixe les normes applicables à toutes les écoles de Suède. Il n'existe pas de sanction ou de réparation liée à la décision proprement dite. www.skolverket.se

Développements législatifs

Nouvelle loi interdisant la discrimination dans l'enseignement fondamental

Le 8 février 2006, le parlement suédois a adopté une nouvelle Loi interdisant la discrimination à l'égard des enfants et des élèves et interdisant tout autre traitement dégradant à leur égard afin d'assurer la mise en œuvre intégrale de la directive relative à l'égalité raciale, de la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de la directive relative à l'égalité de traitement modifiée (SFS 2006:67).³³ Cette loi est entrée en vigueur le 1er avril 2006 et dépassera les exigences imposées par les directives, couvrant tous les motifs d'égalité, hormis celui de l'âge. La Loi s'applique aux établissements préscolaires, aux garderies d'enfants en âge de scolarité, aux écoles primaires et secondaires et à l'enseignement municipal dispensé aux adultes. La Loi interdit la discrimination directe et la discrimination indirecte, y compris le harcèlement, tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes et la rétorsion et applique le transfert de la charge de la preuve dans les cas de discrimination alléguée. La nouvelle loi couvre les enfants et les élèves qui sont harcelés ou voient leur dignité bafouée par d'autres élèves ou par le personnel de l'établissement scolaire. Les compétences des médiateurs existants ont été étendues de sorte qu'ils peuvent désormais représenter également devant les tribunaux un élève qui prétend avoir été victime de discrimination (les parents sont les représentants légaux des élèves si l'enfant a moins de 18 ans) et le consentement des parents (et de l'enfant lorsqu'il est assez mûr) est requis si un médiateur veut ester en justice. Les actions sont intentées auprès des juridictions civiles ordinaires et les réparations consistent en dommages et intérêts pour abus et pertes économiques résultant de la discrimination.

³³ SFS 2006:67. Voir également le projet de loi du gouvernement 2005/06:38.

Jurisprudence

Décision d'un tribunal du travail suédois sur les exigences discriminatoires d'ordre linguistique

Décision du tribunal du travail du 19 octobre 2005, AD 2005 n° 98

La victime de discrimination alléguée, originaire d'ex-Yougoslavie, était au nombre de cinq candidats qui avaient postulé pour un poste d'architecte municipal et avaient été convoqués à un entretien d'embauche. Suite à son manque de maîtrise de la langue suédoise qui s'est révélé lors de l'entretien, elle vit sa candidature écartée pour ce poste. Le Médiateur représentant la victime de discrimination alléguée a prétendu que ses compétences linguistiques avaient été mal interprétées durant l'entretien et que cela équivalait à une discrimination directe fondée sur l'appartenance ethnique. En solution alternative, le Médiateur prétendit que les exigences linguistiques équivalaient à une discrimination indirecte contraire à la loi.



Le Tribunal du travail n'a pas accepté les allégations de discrimination directe. Il a estimé que l'entretien s'était effectivement mal déroulé et que tous les membres du Comité d'affectation avaient convenu que la victime de discrimination alléguée ne répondait pas aux exigences linguistiques requises pour le poste. La question consistait alors à savoir si ces exigences linguistiques équivalaient à une discrimination indirecte fondée sur l'appartenance ethnique, question à laquelle le Tribunal du travail a répondu par la négative. Le poste d'architecte municipal impliquait des actions de gouvernance publique de sorte qu'il était objectivement justifié, adéquat et nécessaire d'exiger une bonne connaissance (mais non parfaite) de la langue suédoise écrite et parlée de la personne à affecter à ce poste.

Dans cette affaire, le concept de discrimination indirecte est soutenu de façon assez circonstanciée. Contrairement aux dires de l'employeur, le Médiateur a soutenu que, dans une affaire comme celle-ci, il suffisait pour prouver une accusation apparemment fondée de discrimination indirecte que les exigences linguistiques soient imposées au détriment non seulement des personnes de la même origine ethnique que la victime de discrimination alléguée mais de "toute personne dont la langue maternelle n'est pas le suédois". Le Tribunal du travail a rejoint l'avis du Médiateur.

Une affaire de la Cour suprême sur l'incitation à la haine envers les homosexuels

Décision de la Cour suprême du 29 novembre 2005 dans l'affaire B 1050-05

Un pasteur a tenu un sermon s'intitulant "L'homosexualité est-elle congénitale ou les pouvoirs du mal sur les personnes" où il développait ses convictions religieuses concernant l'homosexualité, rejetant la responsabilité du sida sur les homosexuels, les associant aux abus sexuels sur les enfants et les taxant de "croissance d'un cancer grave s'attaquant au corps de la société". Un tribunal de première instance l'a condamné à un mois de prison pour incitation à la haine fondée sur l'orientation sexuelle. Cette décision fut annulée en appel par la Cour d'appel.



L'arrêt de la Cour d'appel a été confirmé par la Cour suprême. Selon la Cour suprême, les déclarations du pasteur ne pouvaient être considérées comme étant des expressions directes des versets de la Bible mais impliquaient des jugements insultants à l'égard du groupe en général, dépassant les limites d'un discours objectif et responsable au sujet des homosexuels. Les déclarations pouvaient dès lors être considérées comme un outrage à l'égard des homosexuels en tant que groupe au sens du chapitre 16, article 8 du code pénal, comme exprimé dans les *travaux préparatoires*. Toutefois, le chapitre 16, article 8 doit également être interprété à la lumière de la Constitution suédoise et de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CEDH). En ce qui concerne la CEDH, la Cour suprême a estimé cependant qu'il était "fort probable que la Cour européenne de

Strasbourg, dans une résolution concernant la restriction du droit (de la partie défenderesse) de prêcher son opinion fondée sur les écrits bibliques qui constituerait un arrêt de condamnation, trouverait que cette restriction n'est pas proportionnée et constituerait donc une violation de la Convention européenne des droits de l'homme". En dépit des propos extrêmes du pasteur, ils ne pourraient pas être qualifiés de "discours haineux" en vertu du chapitre 16, article 8, a soutenu la Cour.
www.hogstادمstolen.se/2005/Sammanst.htm

Royaume Uni

Développements politiques

La Commission des droits des personnes handicapées publie un rapport intermédiaire sur les inégalités en matière de soins de santé.

La Loi de 1999 sur la Commission des droits des personnes handicapées confère pour mandat à cette commission d'entreprendre des investigations officielles "générales" dans les domaines de la fourniture de services et d'autres domaines de l'activité sociale. Le rapport intermédiaire de cette enquête de décembre 2005 comporte des preuves complètes attestant que certaines catégories de personnes handicapées, en particulier celles qui présentent des problèmes de santé mentale et des incapacités d'apprentissage à long terme, se voient refuser l'égalité de traitement au niveau de l'accès aux services de santé. Le rapport final de l'enquête, prévu pour le 14 septembre 2006, exposera des stratégies pour surmonter ces problèmes.

<http://www.drc-gb.org/newsroom/healthinvestigation.asp>

En vertu de l'Ordonnance de 2000 sur l'égalité (le handicap, etc.) (Irlande du Nord), la Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord (Equality Commission for Northern Ireland - ECNI) est investie de pouvoirs similaires lui permettant de mener des enquêtes. L'ECNI mène actuellement une enquête sur l'accessibilité des informations en matière de santé en Irlande du Nord pour les personnes qui présentent des troubles d'apprentissage.

<http://www.equalityni.org/ftp/FormInv1>

Développements législatifs

Publication à l'intention des pouvoirs publics des codes de pratique des obligations en matière d'égalité à l'égard des personnes handicapées

La Loi sur la discrimination envers les personnes handicapées de 1995 a été modifiée par la Loi sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées de 2005 afin d'imposer à toutes les autorités du secteur public une obligation "générale" d'éliminer la discrimination illégale fondée sur le handicap et le harcèlement lié au handicap, de promouvoir l'égalité des chances pour les personnes handicapées ainsi que de promouvoir des attitudes positives et d'encourager les personnes handicapées à participer à la vie publique. Une série d'obligations "spécifiques" a également été imposée aux pouvoirs publics, exigeant que les pouvoirs publics mentionnées dans les réglementations publient, pour le 4 décembre 2006, un Programme de promotion de l'égalité pour les personnes handicapées, lequel énonce les mesures qu'ils prendront pour s'acquitter de cette obligation générale, pour surveiller l'impact de leurs politiques sur les personnes handicapées et pour rendre compte de l'évolution observée. La Commission des droits des personnes handicapées a produit des codes de pratique légaux afin de guider les pouvoirs publics quant à la façon de respecter leurs obligations d'action positive. Les codes de pratique ont été publiés en décembre 2005 et, tout en n'étant pas juridiquement



exécutoires, peuvent être pris en compte par les tribunaux lorsqu'il s'agit de faire respecter les obligations.
http://www.drc-gb.org/employers_and_service_provider/disability_equality_duty.aspx

L'Ordonnance de 2006 sur la discrimination fondée sur le handicap (Irlande du Nord) introduit une obligation similaire pour l'Irlande du Nord.
<http://www.equalityni.org/whatsnew>

La Loi sur l'égalité de 2006 institue une nouvelle Commission de promotion de l'égalité et des droits de l'homme pour la Grande-Bretagne et étend le champ d'application de la Loi sur l'égalité

La Loi sur l'égalité de 2006 est parvenue au terme de sa procédure d'adoption au parlement britannique pour entrer en vigueur le 16 février 2006. Elle n'a pas été significativement modifiée lors des débats finaux menés sur ses dispositions. La Loi institue la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (CEHR) pour la Grande-Bretagne et définit l'objectif et les fonctions de celle-ci. Cette commission se chargera du travail des Commissions de promotion de l'égalité existantes³⁴ et assumera également la responsabilité de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination illégale fondée sur l'orientation sexuelle, sur la religion ou les convictions et sur l'âge. La CEHR aura également la charge de promouvoir les droits de l'homme. Elle devrait normalement reprendre à sa charge les compétences de l'EOC et de la DRC et assumer ses nouvelles compétences en matière de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'âge et la religion pour le mois d'octobre 2007 bien que cette date puisse être différée. La Commission reprendra les compétences de la CRE le 31 mars 2009 au plus tard.

La Commission, composée de 10 à 15 membres, sera désignée pour un mandat de 2 à 5 ans par le secrétaire d'Etat aux Communautés et au Gouvernement local. Elle sera financée à partir du budget du département des Communautés et du Gouvernement local de manière comparable à ce qui s'applique aux commissions existantes. Elle aura les compétences pour assister les victimes de discrimination à titre individuel mais devra fixer ses propres priorités et décider quelles affaires individuelles elle choisira de soutenir. Elle devrait normalement adopter une approche stratégique du litige plutôt que soutenir de nombreuses actions en justice individuelles. Elle sera habilitée à mener des enquêtes officielles et conclure des accords contraignants avec les organisations du secteur public comme privé. Elle sera en mesure de publier des codes de pratique, d'entreprendre des travaux de recherche, de dispenser des services d'instruction et de formation et de publier et diffuser des idées et des informations. Elle aura le pouvoir d'accorder une subvention aux autres dans le cadre du soutien de ses fonctions.

La partie 2 de cette Loi rend la discrimination fondée sur le motif de religion ou de convictions illégale en Angleterre, au Pays de Galles et en Ecosse dans la fourniture de biens, d'équipements et de services, d'éducation, dans l'utilisation et l'aménagement des locaux et l'exercice de fonctions publiques. Elle utilise des définitions légèrement différentes et peut-être plus faibles que celles des réglementations de 2003 sur l'égalité dans l'emploi (religion ou convictions) (promulguées afin de transposer la directive-cadre de promotion de l'égalité de traitement en matière d'emploi) pour "la religion ou les convictions", la discrimination directe et indirecte. Elle ne prévoit pas de protection contre le harcèlement. On trouve des exceptions complexes qui s'appliquent aux œuvres de bienfaisance fondées sur la foi et aux écoles confessionnelles. Ces dispositions entreront en vigueur en avril 2007.

³⁴ La Commission pour l'égalité des chances (The Equal Opportunities Commission ou EOC), la Commission pour l'égalité raciale (Commission for Racial Equality ou CRE) et la Commission pour les droits des personnes handicapées (Disability Rights Commission ou DRC)

La loi permet au gouvernement d'introduire des réglementations dans tout le Royaume-Uni, y compris en Irlande du Nord, interdisant la discrimination injustifiée qui se fonde sur l'orientation sexuelle dans la fourniture de biens, d'équipements et de services, dans l'éducation, l'utilisation et l'aménagement de locaux et l'exercice de fonctions publiques.

La loi crée aussi une obligation positive pour les pouvoirs publics de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ("obligation du genre") et interdit la discrimination et le harcèlement liés au sexe dans l'exercice des fonctions publiques. La CEHR est investie de la responsabilité de faire respecter l'obligation positive de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et a reçu des pouvoirs plus larges pour faire appliquer aussi les obligations positives préexistantes liées à la race et au handicap, notamment la capacité d'enquêter sur les infractions alléguées à l'obligation générale de promouvoir l'égalité.

<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/20060003.htm>

La consultation gouvernementale sur l'extension de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle au niveau de la fourniture des biens et des services

La Loi sur l'égalité de 2006 permet au gouvernement d'introduire des réglementations interdisant la discrimination injustifiée fondée sur l'orientation sexuelle dans la fourniture de biens, d'équipements et de services, dans l'éducation, l'utilisation et l'aménagement de locaux et l'exercice de fonctions publiques. Le gouvernement est actuellement en processus de consultation quant à la façon de rédiger ces réglementations. Parmi les questions difficiles, il y a la détermination des exceptions qui devraient être prévues pour a) les organisations religieuses, b) les fondations caritatives à philosophie religieuse, c) l'activité sociale et caritative qui est souvent orientée vers la portée et l'accès aux personnes d'une orientation sexuelle particulière ou qui se confine à ce domaine (tels que les programmes de lutte contre le VIH orientés spécifiquement vers les membres de la communauté gay); d) la location ou le partage d'hébergement. La consultation se clôturera en avril 2006. Des réglementations séparées seront proposées en Irlande du Nord, où une consultation séparée a été menée et s'est achevée le 25 septembre 2006.



Jurisprudence

Obligation de conserver l'apparence d'impartialité lors d'un prononcé sur des affaires de discrimination

Diem c. Crystal Service plc, 16 décembre 2005, [2005] UKEAT 0398_05_1612

La requérante était d'origine ethnique ou nationale vietnamienne. Le tribunal du travail a rejeté une plainte déposée pour licenciement injuste, discrimination raciale et rétorsions contre son ancien employeur. Au cours de l'instruction contradictoire de la requérante, le président a demandé si elle prétendait ne pas être blanche et a déclaré que sa couleur de peau était aussi blanche que celle d'un Anglais, indiquant la peau de son autre main en ajoutant "votre peau me semble plus blanche que la mienne". La requérante a fait appel devant le Tribunal d'appel du travail (EAT), alléguant qu'elle n'avait pas pu bénéficier d'une audition équitable dans la mesure où les questions du président étaient indécidables d'un point de vue racial et auraient paru offensantes à toute personne raisonnable.



L'EAT a considéré que le souhait du président d'établir si la requérante s'écarterait de son sujet, comme l'a souligné son conseiller au début de l'audience, était parfaitement légitime. Toutefois, l'enquête a commencé à poser problème lorsque le président s'est engagé dans un interrogatoire prolongé sur la façon dont la requérante considérerait sa propre couleur de peau et qu'il s'est livré à des comparaisons avec la sienne. L'observateur impartial aurait conclu que les remarques émises avaient de fortes chances de déranger la requérante, de l'humilier et de l'embarrasser. Par

conséquent, en vertu du droit coutumier, la décision devait être annulée et l'affaire renvoyée vers un autre tribunal du travail pour y être réentendue. http://www.bailii.org/uk/cases/UKAT/2005/0398_05_1612.html

La Chambre des Lords confirme la décision d'une école d'exclure une fille parce qu'elle porte une forme de vêtement islamique, ce qui est contraire au code de l'uniforme scolaire

R(Begum) c. Headteacher and Governors of Denbigh High School [2006] UKHL 15

Une adolescente musulmane, Shabina Begum, fréquentait une école d'Etat à Luton, dont la principale et 79% des étudiants étaient également de confession musulmane. L'école exige que ses étudiants portent un uniforme scolaire mais a consulté la communauté musulmane locale et les imans des trois mosquées locales pour rédiger son code vestimentaire, établissant que les étudiants musulmans pouvaient porter une série de vêtements islamiques, y compris des foulards pour les filles. Le 3 septembre 2003, Begum (alors âgée de 14 ans) s'est présentée à l'école portant un long manteau islamique appelé *jilbab*, lequel ne faisait pas partie des vêtements approuvés par le code vestimentaire de l'école, et a reçu pour instruction de rentrer chez elle et de se changer et de revenir vêtue de l'uniforme approuvé par l'école. Elle a prétendu que le fait de ne pouvoir porter le *jilbab* constituait une violation de son droit à la liberté de religion en vertu de l'article 9 CEDH et de son droit à l'éducation en vertu de l'article 2, premier protocole de la CEDH. Mlle Begum a perdu son procès en première instance mais l'a gagné devant la Cour d'appel.³⁵ L'école a interjeté appel devant la Chambre des Lords.



Le 22 mars 2006, la Chambre des Lords a jugé à l'unanimité que les droits de la CEDH de Mlle Begum n'avaient pas été violés dans la mesure où la famille de Mlle Begum avait choisi d'envoyer leur fille dans cet établissement d'Etat particulier bien que trois autres écoles publiques étaient disposées à l'admettre et lui permettre de porter le *jilbab*. Les cinq juges de la Chambre des Lords ont soutenu que, même s'il y avait eu ingérence dans son droit à la liberté religieuse, dans les circonstances cette ingérence avait été justifiée comme nécessaire pour pouvoir maintenir une politique de l'uniforme, laquelle avait été minutieusement conçue afin de respecter l'opinion générale des musulmans. Les juges de la Chambre de Lords se sont appliqués à insister sur le fait que la décision était fondée sur les faits spécifiques en question. La baronne Hale a suggéré que le port de vêtements à caractère religieux pourrait, dans de nombreuses circonstances, constituer une forme importante d'expression, exprimant son soutien à un point de vue similaire adopté par le juge Tulkens dans son opinion dissidente dans l'affaire de la CtEDH *Layla Sahin c. Turquie* (2005).³⁶ Toutefois, tous les juges de la Chambre des Lords ont convenu que les écoles avaient le droit de maintenir une politique de l'uniforme tant que cette politique était proportionnée à la prise en compte des croyances religieuses.

<http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200506/ldjudgmt/jd060322/begum-1.htm>

Dommages et intérêts exemplaires accordés dans un cas de discrimination raciale

Husain c. Chief Constable of Kent, Tribunal du travail, 6 avril 2006

La police du Kent a rejeté à deux reprises les candidatures de Shujaat Husain pour un emploi d'analyste du renseignement, en 1999 et 2000. Suite à cela, la police du Kent a préparé un rapport sur M. Husain, s'appuyant sur le fait qu'il y avait eu des "différences matérielles" entre ses candidatures pour les deux postes d'emploi: le rapport laissait entendre qu'il avait falsifié des éléments de ses qualifications et expériences professionnelles. Le rapport avait été envoyé à d'autres forces de police, les avertissant d'être attentives à l'existence d'une candidature "potentiellement frauduleuse". M. Husain fut ensuite arrêté et détenu durant 10 heures lorsqu'il postula pour un poste d'emploi aux forces de police d'Avon et du Somerset bien qu'il détînt 4 Levels et ait été



³⁵ Voir RDEND, édition 2, p.77

³⁶ (2005) 41 EHRR 8. Pour un rapport sur cette affaire, voir la RDEND, édition 3, p.48

officier haut gradé au Pakistan, où il était directeur des services de renseignements de Karachi. Le tribunal du travail estima que M. Husain avait subi une grave discrimination raciale de la part de la police du Kent. La suggestion émise par la police selon laquelle il falsifiait ses qualifications résultait d'un stéréotype racial. Le tribunal accorda des dommages et intérêts exemplaires qui, compte tenu de la gravité de la discrimination, se sont élevés à £ 65.000 (soit 93.000 euros). De tels dommages et intérêts sont rares dans le système juridique du Royaume-Uni et traduisent la gravité de l'affaire.

http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/england/kent/4885562.stm

La cour d'Appel rejette une plainte pour discrimination raciale déposée par un membre élu d'un parti politique d'extrême droite suite à son licenciement de son poste d'emploi

Serco Ltd. C. Redfearn [2006] EWCA Civ 659

Serco Ltd est une société privée qui propose des services de transport aux autorités publiques. Ses bus sont utilisés pour transporter des adultes et des enfants qui présentent un handicap physique ou mental dans la zone de Bradford. La majorité des passagers est d'origine ethnique asiatique. M. Arthur Redfearn, chauffeur de bus et employé de Serco Ltd, a été élu conseiller local au Parti national britannique, le "British National Party" (BNP), un parti politique d'extrême droite. La firme Serco Ltd a licencié M. Redfearn sur la base du fait que ses points de vue politiques pouvaient affliger ses passagers. M. Redfearn a déposé une plainte pour discrimination raciale directe, estimant qu'il avait été licencié en raison de la race et de l'origine ethnique des passagers de Serco. Il a également porté plainte pour discrimination raciale indirecte, estimant que son licenciement en raison de son adhésion au BNP constituait une pratique qui avait un impact négatif sur les personnes d'origine ethnique anglaise de race blanche dans la mesure où les membres du BNP étaient presque tous des personnes d'origine anglaise de race blanche.

Le tribunal du travail a estimé que le licenciement n'était pas fondé sur des motifs raciaux ou ethniques, de sorte qu'il n'y avait pas eu de discrimination directe. Le tribunal rejeta également la plainte pour discrimination indirecte, estimant que le licenciement était objectivement justifié par un souci de garantir la santé, la sécurité et la sérénité des passagers des services de bus. En appel, le tribunal d'appel du travail a annulé la décision du tribunal du travail, estimant que le tribunal n'avait pas pris suffisamment en considération le fait de savoir si le licenciement était fondé sur l'origine ethnique des passagers plutôt que sur des considérations de santé et de sécurité et que, par conséquent, il était dicté par des considérations raciales, même si elles étaient bien intentionnées. Toutefois, la Cour d'appel a annulé cette décision, jugeant que la décision du tribunal du travail était légitimement fondée sur les effets négatifs que pouvaient éventuellement produire sur l'entreprise Serco Ltd l'appartenance de M. Redfearn au BNP et son élection à un poste représentant ce parti fondé sur une idéologie raciste. La Cour a estimé que l'entreprise Serco adoptait une politique qui s'appliquerait à tout membre d'un parti politique raciste et qu'il n'y avait donc pas eu de discrimination directe ou indirecte.

<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2006/659.html>

Un travailleur gay obtient une indemnisation en décision d'un procès de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

Cette affaire, qui a été soutenue par la Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord, a été portée devant le tribunal du travail en vertu des Réglementations sur l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle) (NI) de 2003, lesquelles assurent la mise en œuvre de la directive 2000/78. Un homme âgé de 23 ans, originaire de Belfast, s'est plaint du fait qu'il avait été soumis à un harcèlement homophobe tandis qu'il travaillait dans un entrepôt, se manifestant sous la forme notamment d'injures et d'insultes. L'affaire fut jugée et le requérant obtint une somme

race
ou origine
ethnique

orientation
sexuelle

de £ 5.000 de la firme Next plc, une grande entreprise de confection de vêtements du Royaume-Uni qui est propriétaire de cet entrepôt. Dans le cadre de l'arrangement obtenu pour régler l'affaire, Next plc a affirmé son engagement continu envers le principe d'égalité des chances et a entrepris, dans le cadre de sa politique d'égalité des chances, de former en ce sens tous les membres du personnel sous contrat temporaire dans son entrepôt.

<http://www.equalityni.org/whatsnew/newsdetails.cfm?Storyid=513>

Le Tribunal du travail estime que le travailleur gay licencié a été victime de stéréotypes

Case: Lewis c. HSBC plc, numéro de l'affaire: 3200440/2005

Le haut responsable du commerce équitable de HSBC, M. Peter Lewis, a été licencié par la banque en février 2005 pour "faute professionnelle grave", à la suite d'un incident pour lequel M. Lewis fut accusé par un autre employé de la banque de harcèlement sexuel et de comportement inapproprié dans la salle de gymnastique de la banque. M. Lewis a prétendu que son licenciement avait été motivé par des préjugés. Le Tribunal du travail a estimé que M. Lewis n'avait pas été licencié en raison de son orientation sexuelle et que la banque avait légitimement conclu que M. Lewis s'était livré à une mauvaise conduite. Toutefois, le tribunal n'a pas trouvé qu'il avait fait l'objet d'un traitement moins favorable en raison de son orientation sexuelle en ce qui concerne la façon dont l'enquête bancaire interne avait été menée et au niveau de la prise de décision de le suspendre. Les dommages et intérêts à lui verser doivent encore être fixés.

http://www.bindmans.com/fileadmin/bindmans/downloads/Documents/Judgement_Lewisv_HSBC.pdf

La Cour d'appel confirme le rôle de la Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord de faire appliquer l'obligation d'égalité positive

Le 8 mars 2006, la Cour d'appel a confirmé le verdict de la Haute Cour d'Irlande du Nord (Equality Commission for Northern Ireland - ECNI) tel que mentionné dans l'édition précédente de la RDEND³⁷ selon lequel la Commission pour l'égalité d'Irlande du Nord pouvait enquêter sur le type de manquement procédural qui s'était prétendument produit dans cette affaire, à savoir le fait que l'Office d'Irlande du Nord (Northern Ireland Office ou NIO) n'avait pas procédé à sa propre évaluation d'impact en termes d'égalité de la production d'Ordonnances relatives au comportement antisocial (Anti-Social Behaviour Order ou ASBO) sur différents groupes sociaux, dont les jeunes gens. Ainsi, la Cour d'appel a jugé que la Commission pour l'égalité avait l'obligation d'investiguer sur les plaintes pour non-respect par une autorité publique de son programme de promotion de l'égalité.



³⁷ Revue du droit européen relatif à la non-discrimination, édition 3, avril 2006.

