

Résumé du rapport

Royaume-Uni 2009 sur les mesures de lutte contre la discrimination

par Aileen McColgan

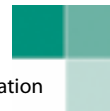
1. Introduction

Composé de la Grande-Bretagne (GB), elle-même formée par l'Angleterre, le Pays de Galles et l'Écosse, et de l'Irlande du Nord (IN), le Royaume-Uni (RU) est une démocratie parlementaire fondée autour du principe central de la souveraineté parlementaire. Il ne possède ni Constitution écrite prescrivant une séparation officielle des pouvoirs législatifs, exécutifs et judiciaires ni projets de loi constitutionnels établis. Une vaste série de conventions constitutionnelles établissent cependant ce qui a été décrit comme une loi fondamentale non écrite, soutenue par une longue tradition d'adhésion à l'idéologie de l'État de droit.

Les Anglais, les Gallois, les Écossais et les Irlandais ont été considérés traditionnellement comme les quatre principaux groupes ethniques du Royaume-Uni. Mais le RU a toujours été un pays de migration et l'augmentation de la dimension et de la diversité des divers groupes ethniques depuis la fin des années quarante, s'ajoutant à l'afflux constant de main-d'œuvre immigrée venue à la fois d'États membres de l'UE et d'États non membres (en particulier, des États du Commonwealth britannique), a fait du Royaume-Uni un État multiculturel. Les données récentes tirées du recensement national de 2001 ont établi à 4,6 millions le nombre de personnes issues de minorités ethniques (c'est-à-dire qui ne sont pas anglaises, écossaises, galloises ou nord-irlandaises) au Royaume-Uni en 2001, soit 7,9 % de la population totale.

Cette diversité a amené les médias, les politiciens et les hauts responsables de la fonction publique à reconnaître maintes fois le Royaume-Uni comme une société multiconfessionnelle et multiethnique et le Royaume-Uni s'est engagé, depuis les années 1970, dans une politique officielle d'intégration et d'égalité des droits sans assimilation culturelle. Tous les grands partis politiques partagent cet engagement général. Seul le British National Party, un parti d'extrême droite assez petit, conteste ce consensus. Néanmoins, le racisme, la xénophobie et les préjugés à l'égard de certains groupes religieux (spécialement l'Islam) restent vraiment problématiques au Royaume-Uni.

De plus, certaines minorités ethniques continuent à souffrir de taux élevés de chômage, d'exclusion sociale et de pauvreté, notamment les communautés des Gens du voyage. Des campagnes médiatiques contre les demandeurs d'asile et les Gens du voyage ont exacerbé l'hostilité grandissante à l'égard de ces groupes particuliers. Les événements du 11 septembre 2001 et les attentats suicides de Londres en juillet 2005 ont eu un impact similaire sur la communauté musulmane britannique. Les attentats suicides ont également donné lieu à un débat national dominant sur la nécessité d'unifier les valeurs «britanniques» communes comme moyen d'obtention d'une cohésion sociale plus grande sans exiger d'assimilation.



Certains préjugés subsistent également à l'égard des personnes handicapées et des personnes d'orientation sexuelle différente. On trouve aussi présence d'une discrimination fondée sur l'âge.

Cependant, au cours de ces dernières années, l'on observe une bien plus large acceptation sociale des droits des gays et des lesbiennes avec une égalité complète dans le paysage politique et médiatique, et le Royaume-Uni a introduit une législation de partenariat civil complète qui autorise les couples de même sexe à enregistrer leur partenariat et obtenir des droits juridiques équivalents à ceux dont jouissent les couples mariés de sexes opposés. En Irlande du Nord, les tensions constantes entre la majorité unioniste/protestante et la minorité nationaliste/catholique continuent à créer une division sectaire, qui peut également apparaître en Écosse.

Le Royaume-Uni autorise un champ d'application très limité dans la loi pour l'utilisation d'un traitement préférentiel en faveur des groupes défavorisés, mais a introduit un large éventail d'autres formes de programmes d'action positive couvrant les différents motifs de discrimination. Depuis 2000, une série d'obligations positives ont été imposées aux pouvoirs publics afin de promouvoir l'égalité des chances sur la base de l'appartenance ethnique/raciale, du handicap et du genre alors qu'une obligation similaire en Irlande du Nord s'étend aux six motifs d'égalité. Les assemblées régionales d'Écosse et du Pays de Galles ainsi que les autorités municipales d'Angleterre et certaines entreprises privées ont également adopté des formes similaires de stratégie d'action positive pour certains des motifs d'égalité. Des employeurs privés sont également soumis à des exigences de surveillance et à des obligations de prises de mesures visant à pallier la sous-représentation de l'une ou l'autre des deux principales communautés qui composent la société d'Irlande du Nord. Les organes gouvernementaux centraux, régionaux et locaux ont procédé à une vaste consultation des ONG, des partenaires sociaux et des communautés locales sur les questions relatives à l'égalité. Parfois, cela s'est fait au coup par coup, parfois de manière plus systématique, impliquant l'utilisation étendue de l'évaluation de l'impact réglementaire et d'autres outils politiques et consultatifs (spécialement en Irlande du Nord).

L'*Equality Act 2010* [loi pour l'égalité de 2010], qui entrera en vigueur en octobre 2010, vise à mettre en œuvre un nombre de changements importants apportés à la loi pour l'égalité/contre la discrimination en Grande-Bretagne: elle se donne notamment pour objectif de codifier et de préciser la loi existante, d'élargir les possibilités dont disposent les employeurs pour adopter des mesures positives visant à promouvoir l'égalité et d'imposer un devoir général et unique d'égalité à l'ensemble des autorités publiques du Royaume-Uni, et cela, pour tous les motifs de discrimination. Des consultations sont en cours en Irlande du Nord, afin d'y instaurer également une loi unique sur l'égalité.

2. Principale législation

Comme le Royaume-Uni ne dispose pas de constitution écrite, la législation est le premier outil d'implantation de la loi de lutte contre les discriminations au Royaume-Uni.



Le Royaume-Uni a ratifié tous les traités internationaux majeurs de sauvegarde des droits de l'homme, notamment la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe, les conventions des Nations unies, la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la CEDR, la convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants et la convention relative aux droits de l'enfant. Elle a également ratifié les principaux instruments de sauvegarde des droits de l'homme du Conseil de l'Europe, dont la CEDH, la charte européenne des langues régionales ou minoritaires et la convention-cadre du Conseil de l'Europe pour la protection des minorités nationales. Les traités internationaux ne sont pas directement applicables dans le droit du Royaume-Uni à moins d'être incorporés par une loi adoptée par le parlement, de sorte qu'ils n'offrent qu'une faible protection contre la discrimination dans le droit national bien qu'ils puissent servir à l'interprétation de la législation dans certaines circonstances.

Cependant, la loi sur les droits de l'homme de 1998, qui intègre la CEDH dans le droit du Royaume-Uni, peut offrir dans certains contextes une précieuse protection contre la discrimination et agit comme un substitut assez efficace de projets de loi constitutionnels. Les tribunaux du Royaume-Uni ont également reconnu l'existence d'un principe général d'égalité et de non-discrimination dans le droit coutumier («common law»).

La législation de lutte contre les discriminations du Royaume-Uni a d'abord été introduite dans le domaine de la race/appartenance ethnique, dans les années soixante. Elle se compose essentiellement de dispositions de droit civil. Cependant, les incitations à la haine raciale et religieuse sont traitées comme des infractions pénales, les violences aggravées de motivations raciales ou religieuses sont traitées comme des infractions graves et certaines sanctions pénales sont imposées pour diverses autres infractions. Cette législation d'antidiscrimination du droit civil s'applique à l'ensemble de la Grande-Bretagne. En Irlande du Nord, un cadre législatif séparé a été introduit pour des raisons politiques et constitutionnelles.

La *Race Relations Act* (RRA) [loi sur les relations raciales] de 1976 (ainsi que la législation de modification subséquente) interdit la discrimination directe et la discrimination indirecte fondées sur les motifs de l'appartenance ethnique, de la couleur, de la race, de l'origine nationale et de la nationalité dans l'emploi et le travail, de l'accès aux biens et aux services, de l'enseignement, du logement et de l'exercice des fonctions publiques. La *Disability Discrimination Act* (DDA) [loi sur la discrimination liée au handicap] de 1995 (et la législation de modification subséquente) interdit la discrimination directe et un traitement moins favorable injustifié ayant pour motif le fait d'être handicapé dans l'emploi et le travail, l'accès aux biens et services, l'enseignement, le logement et l'exercice des fonctions publiques. Elle exige aussi un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées dans tous ces domaines. Certains ajustements ont été apportés en 2003 à ces deux séries de lois par des réglementations afin d'assurer leur conformité avec les exigences de la directive-cadre de 2000. On trouve une législation équivalente en Irlande du Nord.



Des réglementations ont également été introduites en 2003 afin de donner effet à la directive en interdisant les discriminations dans l'emploi et le travail sur la base des convictions religieuses ou de l'orientation sexuelle. Auparavant, la discrimination fondée sur les motifs des convictions religieuses n'était interdite que si elle constituait une discrimination raciale indirecte. L'*Equality Act* (EA) [loi sur l'égalité], qui a suivi en 2006, a étendu la protection contre la discrimination fondée sur les motifs des convictions religieuses à l'enseignement, au logement, à la fourniture des biens et services et à l'exercice des fonctions publiques. La loi autorise aussi le gouvernement à introduire des réglementations créant une disposition similaire concernant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. De telles réglementations ont récemment été intégrées à la législation en Irlande du Nord et en Grande-Bretagne. En Irlande du Nord, des ordonnances successives sur l'emploi et le traitement équitables (*Fair Employment and Treatment Orders* ou FETO) ont interdit la discrimination fondée sur les motifs de convictions religieuses ou d'opinion politique dans l'emploi et le travail, le logement, l'enseignement et l'accès aux biens et aux services.

Le Royaume-Uni a tiré profit de la période d'extension autorisée par la directive-cadre relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi pour la mise en œuvre des dispositions de cette directive relatives à l'âge, mais des réglementations interdisant toute discrimination directe et indirecte injustifiée fondée sur l'âge ainsi que le harcèlement lié à l'âge et les rétorsions ont pris forme de loi.

Les réglementations prévoient plusieurs exceptions spécifiques à cette interdiction générale des discriminations injustifiées fondées sur l'âge, dont certaines ont suscité une controverse du fait d'inquiétudes liées à leur ampleur. L'arrêt rendu par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans l'affaire *Age Concern* a défini l'approche adéquate qui doit être adoptée par les tribunaux du Royaume-Uni, concernant l'appréciation du caractère objectivement justifié de la plus controversée de ces exceptions, à savoir la possibilité dont disposent les employeurs de fixer un âge de départ obligatoire à la retraite à partir de 65 ans.

3. Principes généraux et définitions

La législation du Royaume-Uni en matière d'antidiscrimination s'est développée petit à petit et l'on trouve des différences entre les définitions des concepts essentiels utilisés dans les différentes lois, spécialement lorsque la législation existante a été modifiée afin de se conformer à la législation de l'UE.

La révision de la loi relative à la lutte contre la discrimination a proposé une codification et une simplification du cadre législatif et réglementaire britannique complexe actuellement en vigueur. La loi de 2010 relative à l'égalité, visée ci-dessus, a pour but de réaliser cette codification et cette simplification.

Il n'existe pas de définition législative ou jurisprudentielle de la «race» ou de l'«origine raciale»: la législation interdit toute discrimination fondée sur des «motifs raciaux», qui sont définis comme «tout motif parmi ceux énoncés ci-après, à savoir la couleur, la race, la nationalité (y compris la citoyenneté), l'origine ethnique et l'origine nationale».

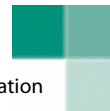


La signification des termes «origine ethnique» et «groupe ethnique» a été clarifiée par les tribunaux du Royaume-Uni par voie d'un précédent. Les concepts de «religion», de «convictions», «âge» ou «d'orientation sexuelle» ne sont pas définis avec précision dans les diverses lois du Royaume-Uni qui traitent ces motifs de discrimination. Le règlement 2(1) de la réglementation britannique sur l'égalité dans l'emploi (religion ou conviction) de 2003, telle qu'elle a été modifiée, définit les termes de «religion ou convictions» comme étant «toute religion, conviction religieuse ou conviction philosophique»: les articles 44 et 77 de la nouvelle loi sur l'égalité de 2006 ont légèrement clarifié cette définition. Les règlements britanniques sur l'égalité dans l'emploi (orientation sexuelle) de 2003 définissent l'«orientation sexuelle» comme «une orientation sexuelle vers: a) des personnes du même sexe, b) des personnes du sexe opposé ou c) des personnes du même sexe et du sexe opposé».

La *Disability Discrimination Act* [loi relative à la discrimination fondée sur le handicap] définit une «personne handicapée» comme «une personne qui présente une insuffisance physique ou mentale ayant un effet contraire substantiel et de longue durée sur sa capacité à exécuter des activités normales au jour le jour». La jurisprudence a établi qu'un handicap ne sera censé avoir un «effet contraire substantiel et de longue durée» que s'il a une incidence substantielle sur la façon dont la partie plaignante exécute ses activités quotidiennes et s'il a duré au moins 12 mois ou va vraisemblablement durer 12 mois au moins ou va vraisemblablement persister pendant tout le reste de la vie de la personne. Cela s'avère largement conforme à la décision de la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire C-13/05 *Chacón Navas*, mais les difficultés rencontrées pour satisfaire à ce test ont donné lieu à d'importantes critiques. La jurisprudence récente indique que les tribunaux britanniques pour l'égalité en matière d'emploi se sont laissé guider par l'arrêt *Chacón Navas* pour l'application de la définition statutaire.

Il existe une définition cohérente de la discrimination directe dans l'ensemble de la législation du Royaume-Uni (bien qu'elle ne soit pas spécifiquement définie comme telle): «une personne agit de manière discriminatoire à l'égard d'une autre personne pour des motifs de race/d'orientation sexuelle/de religion ou de convictions si elle traite cette dernière moins favorablement qu'elle ne traite ou ne traiterait d'autres personnes». Le règlement n° 3 de la réglementation relative à l'âge adopte une approche similaire, hormis qu'elle permet que la discrimination directe fondée sur l'âge soit considérée comme objectivement justifiée selon la directive. En aucune autre situation, la discrimination directe ne peut se justifier. Chaque loi du Royaume-Uni comporte une disposition supplémentaire précisant la nécessité de disposer d'un modèle de comparaison (réel ou hypothétique) approprié. La législation relative à la discrimination liée à la race fait de la ségrégation motivée par la race une forme de discrimination directe.

La réglementation de 2003 qui a donné effet à la directive de 2000 a introduit une nouvelle définition de la discrimination indirecte qui s'applique à toutes les activités se situant dans le champ d'application de la directive pour l'ensemble des différents motifs d'égalité, à l'exception du motif lié au handicap (voir plus bas).



«Une personne («A») agit de manière discriminatoire à l'égard d'une autre personne («B») si... A applique à B une disposition, un critère ou une pratique qu'elle applique ou appliquerait également à des personnes qui ne sont pas de la même origine ethnique/orientation sexuelle/religion ou conviction que B, mais (i) qui soumet ou soumettrait les personnes de la même origine ethnique/orientation sexuelle/religion ou conviction que B à un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes; (ii) qui soumet B à ce désavantage, et (iii) dont A ne peut prouver qu'il s'agit d'un moyen approprié de réaliser un objectif légitime».

La réglementation relative à l'âge a adopté une définition similaire.

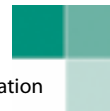
La définition originale de la discrimination indirecte qui a été utilisée dans la législation du Royaume-Uni relative à la discrimination fondée sur la race et le sexe continue à s'appliquer lorsque le motif de la discrimination est la nationalité ou lorsque l'activité en question sort du champ d'application des directives 2000. La loi sur l'égalité de 2006 utilise aussi une définition légèrement différente et potentiellement plus faible dans son interdiction de la discrimination indirecte fondée sur le motif de la religion ou des convictions dans la fourniture de biens et de services, comme le font les réglementations introduites en vue d'interdire dans les mêmes domaines la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

La loi de 2010 relative à l'égalité appliquera les définitions de la discrimination indirecte et de la justification objective qui sont utilisées dans le cadre de la réglementation de 2003 précitée à l'ensemble des motifs relatifs à l'égalité.

La *Disability Discrimination Act* [loi relative à la discrimination fondée sur le handicap] (DDA) n'interdit pas la discrimination indirecte bien que le gouvernement britannique ait récemment examiné la possibilité de changer cette disposition. La DDA (article 3 *bis*) interdit toutefois désormais trois concepts de discrimination différents, à savoir:

- a) la discrimination fondée sur le handicap d'une personne handicapée, qui peut être justifiée objectivement;
- b) la discrimination directe fondée sur le motif le handicap d'une personne dans le domaine de l'emploi et du travail, c'est-à-dire lorsqu'une personne est traitée différemment en raison du fait qu'elle est handicapée et non pour une raison afférente, qui ne peut être justifiée par la loi, et
- c) la discrimination en vertu d'un manquement au respect de l'obligation de procéder à des aménagements raisonnables, qui ne peut être justifiée dans le contexte de l'emploi et du travail, mais peut l'être dans le contexte des biens et des services.

Certains cas de «traitement moins favorable pour une raison liée au handicap d'une personne handicapée» et de manquement à procéder à des aménagements raisonnables lorsque la législation exige de le faire peuvent être comparables dans leur effet à une discrimination indirecte à certains égards, mais peut-être pas à tous. De plus, une décision récente de la Chambre des lords, rendue dans le cadre de l'affaire *Malcolm*, a compliqué la définition de l'existence d'un traitement moins favorable pour une raison tenant au handicap.



La loi de 2010 relative à l'égalité interdira toute discrimination directe et indirecte sur le fondement du handicap, ainsi que tout traitement défavorable «lié au fait qu'une chose se produit en raison du handicap [d'une personne handicapée]», ce qui permet d'éviter la comparaison telle qu'elle a été imposée dans l'affaire *Malcolm*.

La loi du Royaume-Uni relative à la discrimination fondée sur le handicap et l'âge n'interdisait pas la discrimination fondée sur des caractéristiques supposées ou perçues d'une personne handicapée, ou liée à une personne handicapée. La loi du Royaume-Uni qui interdit les discriminations fondées sur les motifs de la race et de l'origine ethnique ou nationale, de la religion ou des convictions et de l'orientation sexuelle comporte cependant des interdictions de discrimination fondée sur des caractéristiques supposées et associées, soit par disposition explicite soit par implication établie par la jurisprudence. Désormais, suite à la décision rendue par la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire *Coleman c. Attridge Law*, les tribunaux du travail interprètent la DDA comme couvrant les discriminations fondées ou associées au handicap présenté par une personne handicapée, et la loi de 2010 relative à l'égalité prévoit la discrimination fondée sur l'association et la perception en tant que formes de discrimination directe, pour l'ensemble des six motifs de discrimination.

Une définition commune du harcèlement a été incorporée dans la législation qui couvre le champ d'application des directives de 2000 pour tous les motifs d'égalité, ainsi que dans la réglementation relative à l'âge. Elle prévoit qu'une personne soumet une autre personne au harcèlement lorsque, pour tout motif protégé, elle se livre à un comportement indésirable qui a pour but ou pour effet: a) de porter atteinte à la dignité de l'autre personne ou b) de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour l'autre personne et si, compte tenu de toutes les circonstances (y compris plus particulièrement l'impression qu'en a la personne qui prétend qu'il y a harcèlement), on peut raisonnablement considérer qu'il a cet effet.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la réglementation de 2003, il n'existait aucune définition du harcèlement dans la législation relative à la lutte contre la discrimination du Royaume-Uni, mais la jurisprudence a établi que la législation relative à la discrimination fondée sur la race, le genre et le handicap interdisait le harcèlement en tant que forme de discrimination directe. La définition du harcèlement qui s'est dégagée de cette jurisprudence s'applique encore en dehors du champ d'application des directives.

La nouvelle définition légale introduite en 2003 pour les activités couvertes par les directives a été critiquée par certains commentateurs pour le rétrécissement possible de la protection existante contre le harcèlement fondé sur la race ou le handicap et pourrait donc être contraire à l'article 6.2 de la directive relative à l'égalité raciale. La loi de 2010 relative à l'égalité modifie quelque peu cette position, car elle prévoit l'interdiction du harcèlement «lié à» une caractéristique protégée dans le droit britannique.

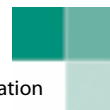


Les rétorsions sont interdites pour tous les motifs d'égalité, bien que dans l'affaire *Oyarce v. Cheshire County Council*¹, l'EAT ait affirmé que l'inversion de la charge de la preuve ne puisse s'appliquer dans les cas de rétorsions liées à des plaintes pour discrimination fondée sur la race. Plus récemment, il a été suggéré que ce problème se limite à la race suite à l'élaboration de la RRA (*Weld & Anor v. SA Bullimore & Anor*, EAT, 29 mars 2010, UKEAT/0158/09/JOJ). Les comportements consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour des motifs d'orientation sexuelle et de religion ou de convictions ne sont pas explicitement interdits en Grande-Bretagne, mais peuvent être implicitement couverts dans certaines circonstances, en Grande-Bretagne comme en Irlande du Nord. Selon la législation du Royaume-Uni, le pouvoir de mise en application de l'interdiction des comportements consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes appartient exclusivement à la nouvelle Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, et à la Commission pour l'égalité en Irlande du Nord. Les personnes ne peuvent chercher une voie de recours contre les comportements consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes en Irlande du Nord que lorsqu'il est question de conviction religieuse ou d'opinion politique, et en Grande-Bretagne, lorsque ces personnes ont subi un préjudice personnel, ou dans les affaires fondées sur le motif de l'âge, cas dans lesquels il est nécessaire d'être en mesure de démontrer avoir subi un préjudice.

De façon analogue, l'interdiction concernant les annonces d'emploi discriminatoires contenue dans la loi contre les discriminations fondée sur la race, le genre et le handicap ne peut être appliquée que par les commissions chargées de la promotion de l'égalité. Suite à l'arrêt *Feryn*, récemment rendu par la CJUE, ceci devra être modifié afin d'assurer la conformité du droit britannique aux dispositions des directives communautaires. Il en est de même concernant l'absence d'interdiction en droit britannique des annonces d'emploi qui discriminent sur le fondement de l'orientation sexuelle, de la religion ou des croyances et de l'âge. Les dispositions de la loi de 2010 relative l'égalité tentent de préciser que les personnes ayant subi un préjudice (y compris le fait d'être dissuadé de postuler pour un emploi) du fait d'annonces ou de déclarations publiques révélant une intention discriminatoire sur le fondement d'une des caractéristiques protégées, seront en droit d'introduire une action en justice.

La DDA (article 4 bis) prévoit une obligation non anticipée de procéder à un aménagement raisonnable par une série d'obligations parallèles imposées aux employeurs des secteurs public et privé de procéder à des aménagements raisonnables en ce qui concerne les travailleurs et demandeurs d'emploi handicapés. Des obligations similaires, mais par anticipation existent dans le contexte de la fourniture de biens et de services ainsi que dans celui de l'enseignement, des obligations qui sont uniques dans les lois d'antidiscrimination du Royaume-Uni. Les employeurs n'ont pas le devoir de procéder à des aménagements raisonnables s'ils ne savent pas qu'une personne est handicapée et n'étaient pas raisonnablement censés le savoir.

¹ [2007] UKEAT 0557/06



La DDA ne prévoit pas d'exception pour exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

La législation relative à la discrimination raciale énumérait à l'origine quatre types de fonction où le fait d'appartenir à un groupe racial particulier pouvait constituer une qualification professionnelle essentielle. En ce qui concerne le motif de la nationalité, ces exceptions restent inchangées jusqu'à la mise en œuvre de la loi sur l'égalité. Pour les motifs de la race et de l'origine ethnique ou nationale, les exceptions ont été remplacées par une nouvelle règle générique pour l'exigence professionnelle essentielle et déterminante, ce qui fait aussi partie des réglementations relatives à la discrimination fondée sur les motifs de l'orientation sexuelle, de la religion et des convictions ainsi que des réglementations relatives à l'âge. On trouve également des exemptions spécifiques dans les réglementations relatives à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et la religion qui prétendent refléter l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive, bien que le premier de ces paragraphes puisse, en réalité, être incohérent avec les directives en ce sens qu'il n'exige pas que l'employeur démontre que l'exigence poursuive un objectif légitime. Elles ont suscité une certaine controverse, mais les tribunaux du Royaume-Uni ont indiqué qu'ils adopteront une interprétation étroite de ces exceptions afin de refléter le droit de l'UE.

Une exemption spécifique pour les avantages liés au «statut matrimonial», contenue à l'origine dans les réglementations de 2003, a été modifiée maintenant après l'introduction des partenariats civils de couples de même sexe dans la loi sur le partenariat civil de 2004. Comme nous l'avons déjà mentionné, la réglementation relative à l'âge prévoit des exceptions spécifiques, notamment des exceptions concernant le départ obligatoire à la retraite, les différences d'âge dans les programmes de salaire minimal et les différences de paiement liées à l'ancienneté. L'approche devant être adoptée par les tribunaux britanniques dans leur appréciation du caractère objectif de la justification, en ce qui concerne l'exception de départ anticipé à la retraite, a été récemment établie par la CJUE, dans le cadre de l'affaire *Age Concern*.

Plusieurs exceptions peuvent être trouvées dans les divers instruments législatifs concernant la sécurité nationale et l'ordre public. Les forces armées en sont largement exemptées. Il existe des exceptions pour les actions autorisées par d'autres lois en dehors du champ d'application des directives 2000.

La recherche a montré que le problème de la discrimination multiple, ou de la «discrimination intersectionnelle», peut être relativement étendu. Cette nécessité de trouver des solutions au problème de la discrimination multiple a été l'une des principales raisons conduisant à l'établissement de l'unique Commission pour l'égalité et les droits de l'homme en Grande-Bretagne: voir ci-dessous. Cependant, peu d'efforts ont été consentis à l'élaboration de règles juridiques permettant de traiter ce problème. Rares ont été les cas où les points de discrimination multiple ont servi à l'argumentation.



Lorsqu'ils l'ont fait, les tribunaux britanniques ont considéré que les requérants intentant une action pour discrimination multiple devaient procéder à une revendication pour discrimination séparée pour chacun des différents motifs de la race, de l'appartenance ethnique et de l'origine nationale concernés et que de telles actions échoueraient en cas d'insuffisance de preuves nécessaires à la réussite d'une affaire concernant l'une de ces requêtes séparées. Les discussions universitaires et politiques sur la façon de résoudre ce problème se poursuivent et la loi de 2010 relative à l'égalité permettra de déposer des plaintes pour une combinaison de deux motifs (au maximum).

4. Champ d'application matériel

La législation de lutte contre les discriminations du Royaume-Uni s'applique à tous les secteurs de l'emploi, qu'ils soient publics ou privés. Elle s'applique aussi à certaines formes du travail indépendant, laissant d'autres types hors du champ d'application directives, notamment le bénévolat en rapport avec le travail indépendant.

La discrimination dans la fourniture des biens et des services, dans le logement, l'enseignement, la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et l'exercice de fonctions publiques est également interdite pour l'ensemble des motifs d'égalité, à l'exception de l'âge. Cela étant dit, la loi britannique ne contient pas de définition précise de l'avantage social et tant qu'une jurisprudence de la juridiction britannique ou de la Cour de justice de l'Union européenne n'existera pas, nul ne saura si la législation existante convient pour appliquer le droit de l'UE. La «Discrimination Law Review» s'est interrogée sur l'opportunité de procéder à une extension éventuelle de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge, et la loi de 2010 relative à l'égalité étend la protection à l'encontre de la discrimination fondée sur l'âge à la fourniture de biens et de services, à la santé, aux avantages sociaux et aux services publics (à l'exclusion des jeunes âgés de moins de 18 ans).

5. Application de la loi

Les personnes qui considèrent avoir été victimes de discrimination peuvent engager une action en justice, les affaires impliquant des allégations de discrimination liée à l'emploi (secteur public et secteur privé) étant portées devant les tribunaux du travail (conseil de prud'hommes ou tribunal de l'emploi équitable en Irlande du Nord) et les plaintes relatives à toute autre discrimination illégale (par les organes du secteur public et du secteur privé) étant portées devant les juridictions civiles. La principale voie de recours disponible est celle des dommages et intérêts, lesquels sont calculés comme dans les poursuites civiles pour acte dommageable. Il est également possible d'obtenir des mesures de redressement par voie d'injonction. Les octrois d'indemnisations varient selon les motifs et le contexte. A ce jour, il est encore trop tôt pour évaluer les octrois d'indemnisations moyens pour les cas d'orientation sexuelle et de religion/convictions. Toutefois, en 2004, l'octroi moyen dans les affaires de discrimination liée au handicap était de 28 889 £. Pour la discrimination raciale, il était de 13 720 £ et pour la discrimination fondée sur le sexe (inclus ici à titre de modèle de comparaison) de 11 898 £. Diverses procédures de conciliation et d'arbitrage sont également disponibles.



Le Royaume-Uni ne prévoit pas l'imposition, en vertu des règles normales de procédure civile, de restrictions à une organisation offrant un soutien à des plaignants dans des affaires de discrimination. Certains syndicats, les commissions de promotion de l'égalité de traitement et certaines ONG spécialisées emploient des juristes qualifiés et peuvent donc offrir un soutien total aux parties plaignantes, ce qu'elles font. Cependant, de telles organisations ne peuvent généralement pas intenteur une action, hormis le fait que les commissions de promotion de l'égalité de traitement peuvent intenter un procès lorsqu'il s'agit de comportements consistant à donner l'ordre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes, ou de publicité illégale. Les affaires d'antidiscrimination sont assez courantes et attirent une importante publicité. Cependant, les plaignants peuvent souffrir de ne pouvoir disposer de conseils, d'assistance et de représentation spécialisés dans les affaires de discrimination.

En général, les réparations sont raisonnablement dissuasives bien que l'incapacité des juridictions à ordonner l'adoption de mesures réparatrices plus larges par les organisations discriminantes pose un réel problème. La loi de 2010 relative à l'égalité étendra la capacité des cours et tribunaux à formuler des recommandations relatives aux mesures de compensation, bien que celles-ci ne soient pas contraignantes.

Toute la législation du Royaume-Uni concernée prévoit le renversement de la charge de la preuve en ce qui concerne chacun des motifs de discrimination et toutes les activités considérées comme comprises dans le champ d'application des directives. (Toutefois, une question a récemment été soulevée par la jurisprudence, concernant la directive 2000/78/CE et le besoin de renverser la charge de la preuve dans un procès pour rétorsion). Les preuves obtenues par test de situation sont recevables si elles satisfont aux tests standards d'équité et de pertinence.

Les preuves statistiques sont fréquemment utilisées et les parties plaignantes peuvent, dans certaines circonstances, demander aux employeurs de leur fournir des données statistiques.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Les trois anciennes commissions de promotion de l'égalité de traitement en Grande-Bretagne, à savoir la Commission pour l'égalité raciale, la Commission des droits des personnes handicapées et la Commission pour l'égalité des chances ont été remplacées par une seule Commission pour l'égalité et les droits de l'homme («Equality and Human Rights Commission» ou «EHRC») en octobre 2007, qui peut apporter son soutien aux parties plaignantes dans les procédures juridiques, dispose de pouvoirs d'exécution qui lui sont propres et possède également la compétence de promouvoir et d'encourager le respect de l'égalité des chances par la voie d'études, de commentaires publics et d'autres méthodes. Il existe une commission de promotion de l'égalité de traitement pour l'Irlande du Nord qui est chargée de fonctions similaires (et, par endroits, dotée de compétences supérieures en matière d'action positive) à celles de la nouvelle EHRC. Les commissions du Royaume-Uni travaillent avec une efficacité et une indépendance opérationnelle raisonnables, bien que l'EHRC ait subi toute une série de désagréments et de conflits internes largement médiatisés.



En particulier, le fait que la renomination de l'actuel président de cette commission, Trevor Phillips, en juillet 2009, a été soutenue par le ministre Harriet Harman sans concours public ni examen par le parlement, bien que six membres de la commission aient démissionné parce qu'ils étaient en désaccord avec le président, remet en question l'indépendance perçue de l'EHRC. En mars 2010, la commission mixte sur les droits de l'homme a prévenu que «la décision prise par le ministre de nommer M. Phillips sans impliquer le parlement pourrait mettre en péril la façon dont l'indépendance de la commission est perçue et menacer sa reconnaissance en tant qu'institution nationale des droits de l'homme».