



Résumé du rapport 2010

concernant les mesures de lutte contre la discrimination de la République de Macédoine (FYR)

Par Biljana Kotevska

1. Introduction

La Macédoine (FYR)¹ est un pays multiethnique enclavé, situé sur la péninsule des Balkans. Elle a accédé à l'indépendance en 1991, à la dissolution de la Yougoslavie. Candidate à l'adhésion à l'Union européenne depuis 2005, elle s'est vu adresser en 2008 une invitation conditionnelle à adhérer à l'Organisation du traité de l'Atlantique Nord. Si l'adhésion à ces deux organisations est une priorité pour le pays, cette priorité sur le plan des relations extérieures influence aussi le discours et l'action politiques à l'échelon national, ce qui se traduit par exemple par des promesses de réforme. Les priorités nationales pertinentes dans le cadre du présent rapport sont la mise en œuvre² de l'accord-cadre Ohrid (signé en vue de mettre fin au conflit armé de 2001 dans le pays, d'améliorer le statut des minorités nationales et de préserver et refléter le caractère multiethnique du pays dans la vie publique, notamment par le biais de mesures visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir une représentation équitable), la réduction du chômage (32,1 % de la population active) et la lutte contre la pauvreté (plus de 25 % de la population vit en dessous du niveau de pauvreté).

La population du pays dépasse légèrement la barre des deux millions d'habitants. L'appartenance ethnique joue un rôle capital, étant donné que certains des droits et actions positives prévus dans la loi au profit des minorités sont accordés au prorata du poids de la communauté ethnique par rapport à la population totale (c'est-à-dire plus de 20 % de la population). La composition ethnique de la population se répartit approximativement comme suit : environ 64 % de Macédoniens, 25 % d'Albanais, 4 % de Turcs, 3 % de Rom, 2 % de Serbes, 1 % de Bosniaques, 0,5 % de Valaques et 1 % d'autres.

¹ La dénomination constitutionnelle du pays est « République de Macédoine ». Mais en attendant que soit réglé le litige (pendant) avec la Grèce concernant cette dénomination, la résolution A/RES/47/225 des Nations unies prévoit que l'État est admis comme membre des Nations unies en étant provisoirement désigné sous le nom de « l'ex-République yougoslave de Macédoine », qui est aussi la dénomination retenue par la Commission européenne et qui sera également utilisée aux fins du présent rapport.

² Bien que ce ne soit pas l'accord-cadre Ohrid (ACO) lui-même qui est mis en œuvre, mais bien des dispositions constitutionnelles et légales ainsi que des documents stratégiques découlant de sa signature, l'expression « mise en œuvre de l'ACO » est utilisée ici de manière à éviter une longue explication sur la vague de réformes après 2001 qui ont résulté de sa signature.

D'autres statistiques³ importantes pour comprendre le contexte dans ce pays sont celles relatives à la langue maternelle (environ 67 % des habitants parlent le macédonien, 25 % l'albanais, 4 % le turc, 2 % le romani, 1,5 % le serbe, 0,5 % le bosniaque, 0,5 % le valaque et 1 % une autre langue maternelle), celles relatives à la répartition des sexes (50,2 % d'hommes et 49,7 % de femmes), aux catégories d'âge (environ 20 % appartiennent à la catégorie des 0-14 ans, 70 % à celle des 15-60 ans et 10 % à celle des 65 ans et plus), à la religion (environ 65 % de catholiques orthodoxes, 33 % de musulmans, 0,5 % de catholiques romains, 0,1 % de protestants et 1,5 % d'autres obédiences), ainsi que l'orientation sexuelle (il n'existe aucune statistique officielle, mais selon des statistiques compilées par des ONG, il y aurait plus de 5 % d'homosexuels).

Le pays affiche un solde migratoire faible (moins d'un immigrant pour 1000 habitants). La Macédoine est un pays d'immigration plutôt que d'émigration. Elle est confrontée à un problème d'exode des cerveaux et n'a aucune politique d'afflux de cerveaux.

Comme il s'agit d'un ancien pays socialiste, son système juridique a fait l'objet de diverses réformes. Les changements opérés dans le système politique n'ont pas été de pair avec des changements en profondeur au niveau législatif ni avec des réformes des cadres judiciaire et institutionnel. Il en résulte un manque d'uniformité terminologique entre diverses lois et, dès lors, des différences d'interprétation et d'application du droit. Plusieurs réformes en chantier ont été soudainement interrompues et des nouvelles réformes ont été entamées alors que d'autres n'étaient pas encore terminées. Ces réformes en ordre dispersé ont, à long terme, un effet négatif sur le système juridique. La résistance aux réformes que l'on constate chez les représentants de l'ordre judiciaire découle du caractère décousu des réformes.

Bien que le gouvernement présente le pays comme un pays ouvert aux différences, les actions de promotion des droits des minorités montrent que ce n'est pas vraiment le cas. Les discours de haine sont largement tolérés et semblent omniprésents, surtout ces dernières années. On peut dire que les déclarations à caractère homophobe et les discours haineux à l'égard des homosexuels ont dominé le discours officiel en 2010. Les politiques, dont certains siègent au Parlement, tiennent depuis plus de quarante ans un discours régressif qui considère ouvertement l'homosexualité comme une maladie.

³ Toutes les statistiques présentées ici sont des pourcentages arrondis sur la base des chiffres du recensement de 2002. Un nouveau recensement est prévu pour 2011. Toutes les statistiques récoltées par l'Office national de statistique figurent sur son site <<http://www.stat.gov.mk/>>. Dernière consultation : le 13 mars 2010

L'exemple le plus stupéfiant est celui des propos tenus au sein d'un des organes du Parlement, par un parlementaire, médecin de formation, qui a déclaré au cours du débat qui a précédé l'adoption de la loi antidiscrimination, que l'homosexualité est une maladie. Il en va de même pour la situation des Roms. Si les Roms ont obtenu un droit à la participation politique⁴, il n'en va pas de même pour les autres droits et certainement pas pour les droits économiques et sociaux.

Des cas de ségrégation dans le domaine de l'éducation sont encore signalés. Les mesures de mise à l'emploi selon une représentation équitable sont toujours loin d'atteindre leur but en ce qui concerne les Roms. Il subsiste de nombreux obstacles à l'intégration et à l'amélioration des droits des Roms dans le pays. Des programmes spéciaux et des stratégies ont été élaborés et soutenus par le gouvernement dans le cadre du programme « Decade for Roma Inclusion » (« Une décennie pour l'intégration des Roms »), qui est une initiative des gouvernements de l'Union européenne et de l'Europe du Sud-Est visant à améliorer la situation des Roms dans les domaines de la santé, du logement, de l'éducation et de l'emploi. Cependant, ils n'ont eu que des résultats minimaux, voire aucun résultat. Aucune mesure n'est arrêtée pour induire des changements cruciaux et mettre fin au cycle de la pauvreté et du chômage des Roms. Qui plus est, rien n'est fait pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés dont sont victimes les Roms ni pour prendre des mesures décisives pour éradiquer la ségrégation.

Au cours des deux dernières années, on a constaté une montée des valeurs traditionnelles et religieuses, qui a entraîné des effets négatifs sur l'égalité des chances ainsi que sur la liberté de pensée et de conscience. Les exemples les plus prégnants sont une campagne anti-avortement lancée par le gouvernement et une campagne d'encouragement de la natalité⁵.

La politique officielle du gouvernement en matière de coopération avec les ONG en général et le rôle effectif des ONG dans le processus de décision politique constituent un autre point important. Un exemple pertinent à cet égard est celui de l'adoption de la loi antidiscrimination.

⁴ C'est le premier pays à avoir un ministre rom au gouvernement et une municipalité rom (Shuto Orizari). C'est aussi le premier pays qui est sur le point d'introduire *de facto* la langue romani comme langue officielle (dans la municipalité de Shuto Orizari).

⁵ En utilisant la position pro-choix mise en exergue dans le slogan « Vous avez le choix », le gouvernement a en fait milité en faveur du camp « pro-choix » : présentation d'une image déformée de l'avortement et de ses conséquences sanitaires et socioéconomiques, focalisation sur les conséquences négatives de l'avortement et campagne indirecte contre l'avortement. Parallèlement à cela, il y a eu une autre campagne axée sur la « Préservation des valeurs familiales » présentant des familles traditionnelles, qui sont dépeintes comme l'unique modèle d'une famille « normale », et présentant un portrait horrible de vies vouées au malheur pour celles et ceux qui optent pour un autre modèle familial, y compris lorsqu'un couple décide de privilégier sa vie professionnelle plutôt que sa vie familiale. Des exemples de vidéos extraites de ces campagnes peuvent être visionnés aux endroits suivants :

<http://www.youtube.com/watch?v=CAF5Nlv1Z3U>;

<http://www.youtube.com/watch?v=TsrGVuGAguo&NR=1>.

Ce qui était au départ une initiative d'une ONG s'est transformé en processus de consultation inclusif en vue de l'élaboration de la loi antidiscrimination, pour se limiter finalement à une quête de légitimité au lieu d'un processus participatif d'élaboration des politiques. Au début de la rédaction du projet de loi antidiscrimination, on a créé un organe national de coordination en matière de discrimination, composé de parlementaires, de représentants du gouvernement et des ONG ainsi que d'experts. Cet organe devait être un forum de discussion et le trait d'union entre les ONG et les instances publiques investies du pouvoir de décision. Durant la période 2008-2009, les représentants des ONG qui siégeaient au sein de cet organe ont participé activement à l'amélioration du projet de loi en commentant les versions du texte de loi préparées par le gouvernement ainsi qu'en proposant des publications et en organisant des événements pour aider à faire avancer le débat sur la non-discrimination. En janvier 2010, le gouvernement a annoncé lors d'une conférence de presse qu'un projet de loi serait soumis au Parlement en vue de son adoption. Ce projet correspondait (plus ou moins) à la toute première version du texte, celle de 2008. Au stade de la seconde lecture, le gouvernement n'a pas consulté la coalition d'ONG baptisée « Une Macédoine sans discriminations » sur d'éventuels amendements à proposer au texte de loi en projet. Le gouvernement a validé le texte et a ensuite proposé au Parlement quelques amendements (une vingtaine) proposés par la coalition d'ONG. Mais ces amendements n'apportaient aucune modification substantielle au texte de loi.

Cette démarche peut donc encore une fois être considérée comme une tentative de recherche de légitimité pour l'adoption de cette version particulière du projet de loi (un texte adopté en concertation avec les ONG), plutôt que comme une volonté de réelle consultation et participation des ONG au processus d'élaboration des politiques.

2. Législation principale

La « Constitution de la République de Macédoine »⁶ est une constitution écrite. C'est la loi suprême du pays. Elle accepte le droit international comme faisant partie du droit interne, tout en reconnaissant la prééminence du droit international sur les lois et règlements nationaux. La Constitution prévoit trois types de protection contre la discrimination.

Elle consacre tout d'abord l'égalité des citoyens devant la Constitution et la loi, précisant que « les citoyens de la République de Macédoine sont égaux dans leurs libertés et leurs droits, indépendamment de toute considération de sexe, de race, de couleur, d'origine nationale ou sociale, de convictions politiques ou religieuses, de propriété ou de condition sociale ». Ensuite, elle prévoit un mécanisme de protection qui permet à tout citoyen dont les droits humains et les libertés ont été violés de saisir la Cour constitutionnelle.

⁶ Constitution de la République de Macédoine. Journal officiel de la République de Macédoine. *Site Internet du journal officiel de la République de Macédoine*. <<http://www.slvesnik.com.mk/WBStorage/Files/USTAV-eng.pdf>>. Dernière consultation : le 7 mars 2011. Art.40.

Enfin, le pays a signé et ratifié tous les traités et conventions internationaux pertinents (à l'exception de la Convention relative aux droits des personnes handicapées), ces documents sont également à disposition.

Jusqu'en 2010, les dispositions antidiscrimination étaient dispersées entre plusieurs lois. En avril 2010, la loi antidiscrimination (première législation entièrement consacrée à la lutte contre la discrimination) a été adoptée dans le cadre de l'alignement de la législation nationale sur l'*acquis communautaire*. Cette loi n'est pas conforme aux directives en ce qui concerne la liste minimale des motifs de protection, les définitions et les formes de discrimination, mais aussi pour ce qui est des représailles, des sanctions proportionnées et dissuasives, de l'utilisation de données statistiques, du dialogue avec le secteur des ONG. L'organisme chargé de la promotion de l'égalité, qui est créé par cette loi, ne saurait être considéré comme conforme aux exigences de la directive 2000/43.

La loi antidiscrimination offre une protection contre les motifs de discrimination suivants : couleur de peau, genre, appartenance à un groupe marginalisé, appartenance ethnique, langue, citoyenneté, origine sociale, éducation, affiliation politique, statut personnel ou social, situation familiale ou statut marital, possession de biens et état de santé, ainsi que tout autre motif prévu par la loi ou par un traité international ratifié. Comme on peut le constater, la protection conférée par cette loi n'englobe pas tous les motifs de la liste minimale prescrite par les directives, étant donné qu'elle ne couvre qu'une partie des convictions et qu'elle ignore la notion d'orientation sexuelle. Elle contient toutefois une disposition ouverte ainsi que plusieurs autres motifs de discrimination qui ne sont pas couverts par les directives.

En pratique, rares ont été jusqu'ici les cas où une personne s'estimant préjudiciée par la non-application du principe d'égalité de traitement a saisi la justice. On dénombre tout aussi peu de personnes qui ont saisi le médiateur ou la Cour constitutionnelle, qui sont les deux autres instances compétentes en la matière. Le nouvel organisme de promotion de l'égalité qui a été créé par la loi antidiscrimination est opérationnel depuis 2011 et il n'y a donc encore aucune jurisprudence émanant de cette instance.

Les politiques en faveur de l'égalité et de la lutte contre la discrimination n'ont pas été adoptées et aucun changement n'a été apporté dans l'approche globale de la discrimination.

Les raisons expliquant cet état de choses seraient un manque de compréhension et de connaissances en matière de discrimination et d'égalité (tant la non-discrimination et l'égalité en général que leur importance, le déplacement de la charge de la preuve, représailles), le manque de clarté juridique (champ d'application personnel et matériel des dispositions sur la discrimination, formes de discrimination, organe auquel les affaires de discrimination doivent être soumises, fardeau de la preuve, et motifs de discrimination faisant l'objet de la protection), l'absence de compétences et de mécanismes établis pour encourager, recevoir et traiter les dossiers de discrimination (reconnaissance de l'existence d'une discrimination et incitation à saisir les instances compétentes ; l'absence de principes généraux susceptibles d'être appliqués uniformément dans le contexte d'une législation nationale plus large).

3. Principes généraux et définitions

La loi antidiscrimination définit les notions de discrimination directe et indirecte, de harcèlement, d'instructions de pratiquer une discrimination et de représailles. La définition de la notion de discrimination directe est inutilement plus compliquée que celle qui figure dans les directives, tandis que celle de la notion de discrimination indirecte reprend textuellement la définition des directives. La loi contient un article relatif au harcèlement et au harcèlement sexuel, ainsi qu'un article distinct sur la discrimination envers les personnes handicapées. Les discriminations multiples sont considérées comme une forme grave de discrimination, au même titre que les discriminations répétées et prolongées. La loi contient aussi une disposition visant l'incitation et l'encouragement à la discrimination, bien qu'il n'existe aucune disposition relative à la discrimination par association.

La loi définit une série d'exceptions et de dérogations. Celles-ci sont liées à la nature d'activités professionnelles particulières ou de traitement spécial pour certains groupes de personnes (personnes âgées, jeunes, femmes enceintes, personnes handicapées et parents). Les accommodements raisonnables figurent principalement dans la loi relative à l'emploi des personnes handicapées. Mais le champ d'application matériel et personnel de la liste des exceptions n'est pas assez précis, ce qui ouvre la porte à des interprétations de la loi qui risquent de réduire la protection contre les discriminations.

Avant que la loi antidiscrimination soit adoptée, plusieurs lois contenaient des définitions de la notion de discrimination. Comme la loi antidiscrimination ne prévoit pas d'unification des dispositions concernées entre les différentes lois, il faut s'attendre à ce que les institutions qui sont censées appliquer le droit ne sachent pas quelles loi et/ou disposition appliquer à un cas d'espèce et quelles sont les dispositions ont prééminence sur les autres.

Bien que, par tradition, les principes résumés dans les adages *lex specialis derogat legi generali* et *lex posterior derogat legi priori* fassent partie de la pratique juridique, il ressort de la pratique judiciaire que les juges préfèrent s'appuyer sur des dispositions existantes plutôt que sur des principes généraux du droit, même dans des cas où ils sont confrontés à des dispositions apparemment contradictoires, les principes généraux du droit étant surtout utilisés en cas de lacune juridique.

Aucune stratégie ni aucun plan d'action n'ayant été adoptés pour accompagner la mise en œuvre de la législation en tant que tout, il n'existe a fortiori aucun document de ce type sur lequel s'appuyer pour traiter des plaintes contre des formes spécifiques de discrimination. En avril 2010, le ministère du travail et des politiques sociales a édité un manuel pour la protection contre la discrimination qui devrait aider l'administration à mettre en œuvre la législation de lutte contre la discrimination.

Le ministère de l'éducation a adopté un manuel sur la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'éducation, qui met l'accent sur la discrimination à l'encontre des Roms. Mais ces deux manuels s'apparentent plus à un catalogue des dispositions du droit international et du droit national qu'à un instrument au service des praticiens.

4. Champ d'application matériel

La loi antidiscrimination est applicable à tous les domaines relevant tant du secteur public que du secteur privé.

La loi précise qu'une attention particulière doit être consacrée aux domaines suivants : l'emploi et les relations de travail, l'affiliation et la participation à des syndicats, des partis politiques, des ONG, des fondations et d'autres organisations associatives, la sécurité sociale, et notamment la protection sociale, les pensions et l'assurance-invalidité, l'assurance-santé et les soins de santé, l'éducation, l'accès aux biens et aux services et le logement. Cette loi va donc bien au-delà de ce que prescrivent les directives.

D'autres lois contiennent également des dispositions en matière de discrimination, ainsi qu'une définition de leur champ d'application matériel. Toutes s'appliquent à la fois au secteur public et au secteur privé, à l'exception de la loi sur le Médiateur qui offre une protection contre la discrimination, mais uniquement dans la sphère publique.

En matière d'emploi, outre la loi antidiscrimination, il y a aussi une loi sur les relations de travail qui interdit toute discrimination fondée sur un des motifs énumérés dans les directives. Abstraction faite de la loi antidiscrimination, l'interdiction des discriminations dans le domaine de l'emploi vaut tant pour le secteur public que pour le secteur privé.

5. Mise en application de la loi

Les lois en vigueur manquent de clarté pour ce qui est du traitement des plaintes pour discrimination. Plusieurs lois prévoient des procédures différentes dans des cas similaires ou identiques. Les procédures possibles sont les suivantes : une simple inspection, une procédure pour acte délictueux, une action en justice, une procédure administrative, une procédure pénale. Certaines lois font référence à « l'autorité compétente », sans autre précision. Étant donné qu'aucun cas de discrimination n'a été porté devant les tribunaux sous l'empire de la nouvelle loi, ni sous l'empire des lois antérieures, les victimes de discrimination ne bénéficient pas d'une protection efficace.

Conformément à la Constitution, les citoyens ont le droit d'intenter une action en justice pour protéger leurs droits et libertés fondamentaux devant les tribunaux ordinaires dans le cadre d'une procédure rapide.

Dans la pratique, bien que la procédure ait déjà été invoquée à plusieurs reprises, la Cour constitutionnelle s'est toutefois montrée très réticente à se saisir de cas de discrimination à l'encontre des droits des citoyens et de cas liés à la défense des droits et libertés en général. En fait, la première affaire dans laquelle la Cour constitutionnelle a conclu à la violation d'un droit dans le cadre de cette procédure date de 2010.

Une autre procédure de protection des droits, y compris le droit à l'égalité et à la protection contre les discriminations, est une procédure qui peut être engagée devant le Médiateur. Cette procédure se limite à la sphère publique.

Le Médiateur est compétent pour ce qui concerne la protection des principes de non-discrimination et de représentation équitable. Selon les statistiques du bureau du Médiateur, parmi les dossiers traités par cette instance, ceux concernant un problème de discrimination sont les moins nombreux. En 2010, seul 0,40 % des dossiers avaient trait à un cas de discrimination. De plus, le nombre de ces dossiers est en baisse par rapport à 2009 (on est passé de 20 dossiers en 2009 à 16 en 2010).

La loi antidiscrimination envisage plusieurs possibilités de protection juridique : une procédure administrative, une action en justice et des procédures fondées sur la constatation d'un acte délictueux.

Les procédures administratives sont engagées devant la commission pour la protection contre la discrimination (organisme de promotion de l'égalité créé par la loi antidiscrimination, opérationnel depuis 2011). Cette procédure gratuite peut déboucher sur un avis et une recommandation de la commission. La procédure a une durée de 90 jours. Si la recommandation n'est pas suivie d'effet, la commission peut engager une procédure auprès de l'autorité compétente (sans autre précision).

En vertu des dispositions de la loi antidiscrimination, l'action en justice peut aussi être intentée devant les cours et tribunaux ordinaires.

En cas de procédures simultanées, la loi ne permet pas d'établir leur ordre de priorité. Elle prévoit que lorsqu'une procédure est engagée devant une cour ou un tribunal, aucune procédure ne peut être engagée devant la commission. Mais elle ne précise pas ce qu'il y a lieu de faire si une procédure a été engagée devant la commission et qu'après cela (mais avant la fin de la procédure devant la commission), une autre procédure est engagée devant une cour ou un tribunal. Il n'y a pas non plus de règle fixant les priorités entre une procédure engagée devant le Médiateur et une procédure introduite auprès de la commission.

Dans la loi antidiscrimination, la solution dépend du type de procédure. La procédure administrative envisage une recommandation pour qu'il soit remédié à la violation (à savoir la discrimination) dans les 30 jours. Le litige donnerait droit à une indemnité régulière, tandis que la procédure pour acte délictueux envisage des amendes allant de 400 à 1 000 euros, exprimées dans la monnaie nationale. Le Code pénal prévoit des sanctions financières et autres pour les auteurs de discrimination, mais ces dispositions n'ont encore jamais été appliquées à ce jour.

Ni la loi antidiscrimination, ni les lois précédentes ne considèrent le test de situation et les preuves statistiques comme des preuves admissibles et comme des instruments utilisables dans le cadre de procédures relatives à des cas de discrimination. Ils ne sont pas utilisés en pratique (à l'exception de certains efforts faits par des ONG).

Les preuves statistiques ne sont pas mentionnées dans la législation nationale. En fait, les statistiques ne sont mentionnées que dans le contexte des compétences de l'organisme de promotion de l'égalité (la collecte de statistiques).

Certaines ONG soutiennent les victimes qui portent plainte et donnent à la problématique de la discrimination une visibilité auprès de l'opinion publique. Vu le faible intérêt manifesté par l'opinion publique, les médias ne sont guère intéressés de couvrir des affaires de discrimination. Lorsque ce type d'affaires attire l'attention de l'opinion publique et des médias, c'est plutôt par goût du sensationnalisme que par véritable intérêt pour un cas d'inégalité de traitement.

La loi antidiscrimination prévoit un glissement de la charge de la preuve.

Sa définition n'est cependant pas conforme à ce que prescrivent les directives, étant donné que la loi fait reposer sur la victime potentielle d'une discrimination l'obligation de fournir des éléments factuels et des preuves à l'appui de sa demande. Cette exigence fait peser une part disproportionnée du fardeau de la preuve sur les épaules de la victime potentielle d'une discrimination. Le glissement de la charge de la preuve ne s'applique pas aux délits relatifs à une violation de l'égalité de traitement. Plusieurs autres lois le prévoient aussi au demeurant, mais jusqu'ici, cela n'est pas appliqué en pratique. Les juridictions exigent toujours des demandeurs qu'ils leur soumettent des preuves tangibles à l'appui de leur demande et elles ne déplacent pas le fardeau de la preuve.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

La loi antidiscrimination a créé le premier organisme de promotion de l'égalité de traitement du pays, sous la forme d'une commission pour la protection contre la discrimination. En vertu de cette loi, les membres de la commission ont été élus en décembre 2010 et la commission devait être opérationnelle début 2011, c'est-à-dire à l'entrée en vigueur de la loi.

La commission traitera des dossiers de discrimination au sens de la loi antidiscrimination, c'est-à-dire toute discrimination fondée sur les motifs suivants : sexe, race, couleur de peau, genre, appartenance à un groupe marginalisé, ethnicité, langue, citoyenneté, origine sociale, religion ou croyance religieuse, autres types de croyance, éducation, affiliation politique, situation personnelle ou sociale, handicap mental ou physique, âge, situation familiale ou statut marital, possession de biens, état de santé ou tout autre motif avancé dans la législation ou un traité international ratifié.

La commission dispose d'un vaste mandat qui inclut la formulation d'avis et de recommandations sur des affaires de discrimination ; la fourniture d'informations et l'engagement de procédures auprès des organismes publics compétents ; le rapportage, l'éducation et la formation ; le lancement d'initiatives de modification législative ; la coopération avec le gouvernement local, les ONG et d'autres organismes et organisations internationales pour l'égalité ; la collecte de données statistiques, l'établissement de base de données et la recherche.

Avant la loi antidiscrimination, il n'existait pas d'organisme national de promotion de l'égalité. Certaines fonctions en matière de discrimination relèvent de la mission du Médiateur, dont le bureau comprend un département qui s'occupe spécifiquement de la protection contre la discrimination. Les relations entre le Médiateur et la commission ne sont pas régies par la loi antidiscrimination.

D'après le mandat général du Médiateur, celui-ci peut recevoir les demandes individuelles, les instruire, émettre des recommandations et des avis, engager des procédures, assurer un suivi et effectuer des recherches concernant des questions spécifiques, en se focalisant sur les motifs de protection énoncés dans la Constitution et sur les violations commises par des organismes publics.