



## Résumé du rapport 2010

### concernant les mesures de lutte contre la discrimination en Pologne

par Łukasz Bojarski<sup>1</sup>

#### 1. Introduction

Après la Deuxième Guerre mondiale, la société polonaise s'est homogénéisée sur le plan ethnique. Selon le recensement national de 2002, 96,74 % de la population se déclaraient de nationalité polonaise et 1,23 %, membres de minorités ethniques et nationales, alors que le nombre d'étrangers résidant en permanence en Pologne se chiffrait approximativement à 0,1 %. La grande majorité des citoyens déclare appartenir à l'Église catholique romaine. Compte tenu de cet état de fait, il n'est pas surprenant que la Pologne n'ait pas une tradition et une expérience longues de la lutte contre la discrimination. Le processus de mise en œuvre dans le système juridique de la législation européenne en matière de lutte contre les discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle a été lancé suite à l'adhésion du pays à l'UE et aux conditions qui l'accompagnaient, et n'était pas motivé par le désir d'améliorer la législation ou d'apaiser des tensions sociales.

Le processus ne se déroule pas sans heurt. En raison d'un certain nombre de facteurs tels que le faible niveau de sensibilisation de la société polonaise aux aspects légaux, la passivité (voire parfois la crainte) du peuple dans la défense de ses droits, certaines caractéristiques du système judiciaire et un manque d'étude systématique, il est impossible d'évaluer l'ampleur réelle de la discrimination en Pologne. C'est la raison pour laquelle il semble que des activités à grande échelle s'imposent pour sensibiliser le peuple polonais aux aspects légaux et améliorer l'accès à la justice en Pologne. Ce sont aujourd'hui les ONG qui se chargent en grande partie de ces activités. Mais la réduction du fossé entre la réglementation et la réalité requiert une plus grande implication des autorités gouvernementales.

Le gouvernement polonais ne semble pas disposer d'une approche stratégique en matière de lutte contre les discriminations.

Ces dernières années, la Pologne a transposé les directives en matière d'égalité en se concentrant essentiellement sur le domaine de l'emploi. Les lacunes subsistantes (par exemple, l'absence de mise en œuvre de la directive sur l'égalité raciale au-delà du domaine de l'emploi ou le manque d'organisme pour l'égalité des chances) ont amené la Commission à engager un nombre de procédures, y compris devant la Cour de justice de l'Union européenne.

---

<sup>1</sup> Le résumé et le rapport polonais 2006 ont été rédigés par Monika Mazur Rafal et Magdalena Pajak.



Le risque de perdre des affaires devant la Cour de justice de l'Union européenne a encouragé le gouvernement polonais à approuver définitivement la loi sur l'égalité de traitement.

Après plusieurs années de travail et de nombreux projets de version, le *Sejm* a finalement fait passer la loi relative à la mise en œuvre de certaines dispositions du droit de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité de traitement, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

La loi désigne l'actuel cabinet du médiateur (commissaire à la protection des droits civils — *Rzecznik Praw Obywatelskich*) en tant qu'organisme de promotion de l'égalité de traitement. La Pologne était l'unique État de l'UE à ne pas disposer pas d'un tel organisme.

De nouvelles formes de coopération entre l'administration publique et les ONG, qui vont au-delà du cadre de dialogue existant et qui impliquent les partenaires sociaux dans le débat sur ce thème, doivent encore être élaborées.

La situation s'améliore progressivement sur ce point et les ONG jouent un rôle important au sein des forums gouvernementaux et dans leurs activités.

Néanmoins, certaines situations continuent de poser problème, notamment l'absence de « consultations officielles » avec les ONG sur les versions successives de projet de loi sur l'égalité de traitement ou le refus du plénipotentiaire du gouvernement en charge de l'égalité de traitement d'instituer un groupe de travail sur les problèmes rencontrés par la minorité *holebi* (lesbiennes, gays, bisexuelles et transsexuelles). De nombreuses plaintes concernant le plénipotentiaire du gouvernement pour l'égalité de traitement et les activités (ou plutôt le manque d'activité) de son cabinet ont été formulées au cours des années 2008 à 2010 par les organisations sociales (et sont remontées jusqu'au niveau de la Commission européenne et du premier ministre polonais).

En ce qui concerne les problèmes particuliers rencontrés par les groupes particuliers victimes de discrimination, la situation est assez complexe.

La discrimination fondée sur l'âge est le dernier phénomène en date en Pologne. Les activités développées par le médiateur au cours des deux dernières années, de même que les décisions de justice, démontrent que cette nouvelle notion a trouvé sa place et que la sensibilisation aux personnes âgées croît lentement, mais sûrement.

La discrimination à l'encontre des personnes handicapées est abordée de diverses façons. Bien qu'en raison de divers obstacles, ces personnes restent largement invisibles aux yeux du public, leur rôle s'intensifie, tandis que les ONG ont renforcé leur action et leur influence dans ce domaine. L'une des dernières initiatives prises par les ONG en la matière a été la préparation du projet de loi polonaise concernant la discrimination fondée sur le handicap (qui a été présenté au premier ministre en décembre 2008, mais que le gouvernement n'a toujours pas finalisé malgré ses promesses).



Les minorités sexuelles se trouvent dans une situation extrêmement difficile en Pologne, et constituent le groupe qui subit les attaques les plus fréquentes. Certaines personnalités politiques et certains juristes spécialistes du droit public ont présenté de nombreuses initiatives tant nationales qu'internationales (comme le projet de directive horizontale, par exemple) visant à promouvoir ou, au contraire, à attaquer l'homosexualité.

En général, en Pologne, les minorités nationales et religieuses sont de petite taille, mais l'afflux de nouveaux immigrants est régulier (notamment en provenance des pays de l'ex-Union soviétique ou du Viêt Nam).

L'antisémitisme demeure un problème pour une partie de la population. Les minorités nationales et ethniques et les minorités religieuses sont soutenues par différents programmes d'action positifs qui promeuvent leur culture, leur héritage et leur langue. Des programmes spéciaux de soutien existent en faveur de la population rom qui demeure la priorité du fait de sa situation difficile.

## **2. Principale législation**

La Constitution polonaise de 1997 contient des clauses générales de lutte contre la discrimination disposant que toutes les personnes seront égales devant la loi, jouiront d'une égalité de traitement par les pouvoirs publics et ne feront l'objet d'aucune discrimination dans la vie politique, sociale ou économique pour quelque raison que ce soit.

Ce principe ne précise pas les critères des formes interdites de discrimination. Les dispositions constitutionnelles sont donc plus générales que celles des directives.

Hormis ces dispositions générales de lutte contre la discrimination, la Constitution contient des dispositions spécifiques relatives à l'égalité de traitement en ce qui concerne les hommes et les femmes, les associations religieuses, les minorités ethniques et nationales, les enfants, les consommateurs, les personnes handicapées ainsi que les invalides de guerre. Les minorités sexuelles ne sont pas mentionnées dans ces groupes.

La Constitution précise que, sauf stipulation contraire, ses dispositions sont directement applicables. Cette approche reste toutefois largement théorique, étant donné qu'il n'est pas usuel en Pologne d'invoquer directement les dispositions constitutionnelles.

Jusqu'en 2010, le Code du travail est resté le principal élément de la législation polonaise en matière de lutte contre les discriminations (il a été modifié en 2004 ainsi qu'en 2008 afin de transposer les directives de l'Union).

Ce Code précise ce qu'il y a lieu d'entendre par discrimination directe, discrimination indirecte, harcèlement, injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination et représailles.



Il interdit en outre toutes discriminations fondées sur le genre, la race, l'origine ethnique, la religion et les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, la nationalité, l'opinion politique, l'affiliation à un syndicat, l'emploi à temps partiel ou à plein temps pour une période déterminée ou indéterminée. Ces motifs ne sont cités qu'à titre d'exemple et la liste reste ouverte.

Dans le domaine de l'emploi, la loi relative à la promotion de l'emploi et aux institutions du marché du travail a été le deuxième texte législatif à mettre en œuvre les directives. Elle réglemente les activités des agences privées pour l'emploi et des services de l'emploi, ainsi que les institutions publiques qui portent assistance aux personnes sans emploi et aux salariés ou offrent des services de conseil et de formation. Cette loi inclut toute une série de dispositions de lutte contre les discriminations. Elle instaure une interdiction générale de recours à des critères discriminants relatifs, entre autres, à la race et à l'origine ethnique, en ce qui concerne l'ensemble des questions entrant dans son champ d'application.

Pendant plusieurs années, la mise en œuvre s'est limitée au domaine de l'emploi, qui était couvert par le Code du travail. Le 3 décembre 2010, le *Sejm* a cependant finalement fait passer la loi sur la mise en œuvre de certaines dispositions du droit de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité de traitement. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 (après avoir été rebaptisée « loi sur l'égalité de traitement »), cette loi vise à mettre en œuvre cinq directives, plus précisément les directives 86/613/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE.

Contrairement au Code du travail (qui reste la principale source pour le travail sous contrat d'emploi), la nouvelle loi sur l'égalité de traitement contient, en son article 1<sup>er</sup>, une liste exhaustive de motifs de discrimination, notamment le genre, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, la croyance, l'opinion politique, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

Outre la vaste protection contre les discriminations dans le domaine de l'emploi (étendue aux contrats dans la fonction publique et au statut d'indépendant), la nouvelle loi garantit une protection dans tous les autres domaines également, mais uniquement en rapport avec la race, l'origine ethnique et la nationalité (elle offre aussi une protection contre les discriminations fondées sur le genre, mais celle-ci se limite à l'accès à la protection sociale, aux biens et aux services, et notamment au logement, mais pas dans le domaine des soins de santé et de l'éducation).

Le Code de procédure civile a été modifié en 2004 (article 61, paragraphe 4) dans le but de transposer les directives. Il a accordé un statut légal aux ONG en disposant que les organisations qui ont pour objectif, en vertu de la loi, de lutter contre les égalités et les discriminations caractérisées par l'établissement de distinctions injustifiées, directes ou indirectes, entre les droits et les obligations des citoyens ont désormais le droit, en cas de plaintes dans ce domaine et avec le consentement des citoyens, d'engager des poursuites au nom des citoyens et peuvent, avec le consentement du plaignant, intervenir à n'importe quel stade de la procédure.



Un autre acte législatif potentiellement utile a été le projet de loi contre la discrimination fondée sur le handicap qui a été préparé par un groupe d'ONG avec l'aide de l'ambassade britannique et qui a été accepté par le gouvernement en tant que projet initial pour le travail gouvernemental (en décembre 2008). À cette époque, le premier ministre polonais a promis que le gouvernement préparerait la loi concernée et que celle-ci serait prête en décembre 2009. Mais au lieu de l'adopter, le gouvernement a établi un avant-projet de loi sur l'égalité des chances des personnes handicapées (octobre 2009) et à la fin 2010, le projet de loi n'était toujours pas finalisé. Il devait élargir le champ d'application de la protection comme le prévoyait la nouvelle loi sur l'égalité de traitement.

En résumé, malgré la lenteur du processus qui s'explique essentiellement par le manque de sensibilisation de la population (des victimes de discrimination), la loi mise en œuvre est appliquée. Suite aux efforts déployés pour sensibiliser la population, le nombre d'affaires portées devant les tribunaux est actuellement en très légère hausse.

### 3. Principes généraux et définitions

La loi de 2010 sur l'égalité de traitement a repris plusieurs définitions légales qui ne faisaient partie, jusqu'en 2010, que du Code du travail et ne concernaient que le domaine de l'emploi (aujourd'hui, les définitions du Code du travail sont devenues contraignantes ; parfois, elles diffèrent légèrement de celles qui figurent dans la loi sur l'égalité de traitement).

Une *discrimination directe* se produit lorsque, pour des raisons de genre, race, origine ethnique, nationalité, religion, croyance, opinion politique, handicap, âge ou orientation sexuelle, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Une *discrimination indirecte* se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes pour des raisons de genre, race, origine ethnique, nationalité, religion, croyance, opinion politique, handicap, âge ou orientation sexuelle par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Le *harcèlement* se définit comme toute forme de comportement indésirable qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne physique, ainsi que de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou agressif. La loi sur l'égalité de traitement qualifie également de traitement inégal et condamne tout traitement moins favorable de personnes provoqué par le rejet du harcèlement ou de la soumission au harcèlement.



La nouvelle loi de 2010 sur l'égalité de traitement interdit *l'injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination*, qu'il s'agisse d'inciter ou d'encourager à la discrimination ou bien d'enjoindre à discriminer.

La loi introduit une *interdiction générale de représailles* et dispose que l'utilisation par une personne de ses droits de défense contre l'inégalité de traitement (« droits découlant de la violation de la règle de l'égalité de traitement ») ne peut ni constituer la base d'un traitement hostile à son égard ni avoir des conséquences négatives pour elle. La protection s'étend à toute personne qui soutient, d'une manière ou d'une autre, celui ou celle qui exerce ses droits.

La loi de 2010 sur l'égalité de traitement a finalement mis en œuvre l'obligation de prévoir des *aménagements raisonnables*, déclarant que l'employeur est tenu de fournir à une personne handicapée avec laquelle il est lié par une relation d'emploi, qui participe à une procédure de recrutement ou qui suit une formation professionnelle, un apprentissage ou un stage, les aménagements raisonnables nécessaires, ce qui suppose l'introduction, le cas échéant dans un cas particulier, des changements ou ajustements nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques signalés aux employeurs et découlant du handicap d'une personne, à moins que l'introduction de tels changements ou ajustements n'impose à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre des fonds publics.

La loi de 2010 sur l'égalité de traitement étend aux personnes morales la protection contre les discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique et la nationalité de leurs membres. Toutes les formes de discrimination sont interdites et le droit à l'indemnisation s'applique aussi aux personnes morales.

La *discrimination par association* n'est pas réglementée et reste toujours un concept mal connu (elle n'apparaissait dans aucune des versions successives du projet de loi sur l'égalité de traitement).

De même, aucune disposition et règle claire ne régit la façon de traiter des situations de *discrimination multiple* ou des projets permettant de combler cette lacune.

La loi de 2010 sur l'égalité de traitement introduit une exception en ce qui concerne les *exigences professionnelles essentielles et déterminantes*. Elle couvre les « possibilités et conditions d'entreprise et d'exercice des activités professionnelles ainsi que la formation (y compris l'enseignement supérieur) ». L'examen de la proportionnalité des mesures et de l'objectif légitime a également été introduit. La modification qui avait été apportée au Code du travail en 2008 en ce qui concerne les *exigences professionnelles essentielles et déterminantes* avait préalablement aligné la législation nationale dans ce domaine sur les directives.

Les autres exceptions visées dans les directives sont également reflétées dans la loi sur l'égalité de traitement et en réalité, les dispositions pertinentes sont une traduction quasiment littérale du texte de la directive.





Ces dérogations font référence aux employeurs dont l'éthique est fondée sur le genre, la race, l'origine ethnique ou la nationalité.

La loi sur l'égalité de traitement dispose également *expressis verbis* qu'elle ne couvre ni les sphères de la vie privée et familiale et les actions en justice y associées ni la liberté de choix de la partie au contrat tant qu'elle n'est pas fondée sur des motifs liés au genre, à la race, à l'origine ethnique ou à la nationalité.

#### 4. Champ d'application matériel

Le Code du travail interdit toute discrimination *dans le domaine de l'emploi*, en particulier face à la conclusion et la terminaison d'une relation de travail, ainsi que dans les conditions d'emploi, de promotion et d'accès au recyclage et au perfectionnement. L'interdiction de discrimination s'étend à toutes les institutions du marché de l'emploi telles que les bureaux de placement et d'orientation professionnelle, ainsi que les formations à l'intention des chômeurs.

Ces règles s'appliquent aussi bien au secteur public qu'au secteur privé. Depuis la promulgation de la loi de 2010 relative à l'égalité de traitement, l'interdiction de discrimination s'étend aux contrats dans la fonction publique et aux professions libérales ou autres exercées sous statut d'indépendant (qui sont généralement réglementées par leurs propres organes d'autorégulation tels que les avocats et les conseillers juridiques, par exemple).

La loi sur l'égalité de traitement interdit la discrimination au niveau de l'*affiliation* ou de l'*adhésion à des syndicats, organisations patronales* ou toute organisation dont les membres exercent une profession particulière, y compris les avantages fournis aux membres de ces organisations (tous les motifs sont couverts).

Jusqu'en 2010, les directives n'étaient transposées dans aucun autre domaine que l'emploi.

La loi de 2010 sur l'égalité de traitement élargit la protection au-delà de l'emploi, mais la limite à la simple mise en œuvre des directives.

La loi de 2010 sur l'égalité de traitement interdit la *discrimination au niveau de l'aide sociale* fondée sur le genre, la race, l'origine ethnique ou la nationalité ainsi que la discrimination dans les soins de santé fondée sur la race, l'origine ethnique et la nationalité. La loi n'utilise pas le terme « *avantages sociaux* », mais la définition (non pas la définition légale, mais celle qui résulte de la pratique) de la protection sociale s'étend traditionnellement aux questions des avantages sociaux.

Une clause antidiscrimination figure également dans la loi relative au système de sécurité sociale, une loi fondamentale dans ce domaine. La disposition qui limitait jusqu'en 2010 le principe de l'égalité de traitement de tous les assurés sociaux pour des motifs liés au genre, au statut matrimonial et à la situation familiale a été élargie (avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011) à la race, à l'ethnie et à la nationalité.



La loi sur les systèmes de retraites par capitalisation, modifiée par la loi sur l'égalité de traitement, interdit toute discrimination consistant à calculer le montant de la pension en fonction du genre, de la race, de l'origine ethnique, de la nationalité, de l'état de santé, du statut familial et du statut matrimonial.

La nouvelle loi de 2010 sur l'égalité de traitement interdit enfin *expressis verbis* la discrimination dans *l'enseignement et l'enseignement supérieur*, mais uniquement lorsque celle-ci est fondée sur la race, l'origine ethnique ou la nationalité.

De même, la loi interdit aussi *expressis verbis* la discrimination face à *l'accès aux biens et aux services*. La disposition pertinente interdit l'inégalité de traitement face à l'accès aux services, et notamment au *logement*, aux *biens* et aux droits d'achat (*prawo*), ainsi qu'à l'accès à l'énergie dans la mesure où ils sont offerts au public, pour des motifs fondés sur le sexe, la race, l'origine ethnique et la nationalité.

## 5. Application de la loi

La loi de 2010 sur l'égalité de traitement a introduit une clause générale précisant que toute personne (physique ou morale) victime d'une violation du principe de l'égalité de traitement peut réclamer un dédommagement. Les règles générales en la matière du Code civil et du Code de procédure civile s'appliquent.

Le Code civil régit les conditions de réparation pour les dommages matériels et immatériels.

La réparation dans les cas de dommages matériels devrait couvrir tous les dommages découlant d'un acte illicite ou du manque d'action de l'auteur de la discrimination envers la victime.

Le Code civil régit également les dommages financiers et précise que le dédommagement devrait être proportionnel, autrement dit garantir une juste réparation des dommages subis. Les tribunaux peuvent en outre ordonner le paiement d'une somme appropriée dans l'intérêt public indiqué.

Dans les questions non couvertes par la loi sur l'égalité de traitement, une autre forme de protection civile peut en outre être appliquée, notamment la protection des « biens/valeurs personnels » (bien-être personnel). Selon la Constitution, la dignité inhérente et inaliénable de la personne doit constituer une source de libertés et de droits pour les personnes et les citoyens. Elle doit être inviolable. Il incombe aux autorités publiques d'en garantir le respect et la protection. D'après le Code civil, une personne dont les valeurs personnelles sont menacées par les actions d'une autre personne peut exiger qu'il soit mis fin à celles-ci à moins qu'elles ne soient légales. La victime peut en outre exiger de la personne qui a violé ses droits qu'elle mette fin aux effets de la violation, et en particulier qu'elle fasse une déclaration dont le contenu et la forme doivent être appropriés. La victime qui demande réparation peut également exiger une réparation financière ou le paiement d'une somme proportionnelle au dommage subi pour une cause sociale indiquée.





Si la conséquence de la violation des valeurs personnelles est un dommage matériel, la victime peut exiger d'être réintégrée aux conditions générales fixées dans la loi.

Cependant, les actions dont l'origine réside dans une relation de travail peuvent être résolues soit par un tribunal du travail, soit par une commission de conciliation. Le Code du travail a introduit, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2004, la possibilité d'obtenir une compensation face à certaines formes de discrimination dans le domaine de l'emploi.

Toute personne victime d'une violation du principe de l'égalité de traitement face à l'emploi peut intenter une action en justice et tenter d'obtenir un *dédommagement* dont le montant équivaut au moins au salaire mensuel minimal.

Le Code de procédure civile prévoit un autre mécanisme de conciliation et permet à la juridiction, agissant par l'intermédiaire d'un juge unique, de confirmer un accord passé entre les parties avant que démarre la procédure.

Dans certains cas, le traitement discriminatoire peut être poursuivi en vertu du Code pénal. Des procédures pénales peuvent alors être engagées *ex officio* par le ministère public ou, dans certains cas, par la victime elle-même.

Aucun recours administratif spécifique n'est prévu pour traiter les questions de discrimination. La loi sur l'égalité de traitement a toutefois introduit dans la procédure administrative une nouvelle possibilité indiquant qu'en cas de décision de justice concluant à l'existence d'une violation de la règle de l'égalité de traitement, la personne reconnue coupable est en droit d'exiger le rétablissement de la procédure administrative s'il est établi que cette violation a influencé la décision administrative finale.

En ce qui concerne les mesures non judiciaires, une plainte déposée auprès du médiateur (commissaire à la protection des droits civils) peut se révéler efficace (voir ci-dessous).

En Pologne, la représentation en justice ne peut être assurée en principe que par un avocat ou un conseiller juridique (*radca prawny*). Dans des affaires liées à l'emploi, un travailleur peut également se faire représenter en justice par un délégué syndical, un inspecteur du travail ou un autre travailleur de l'entreprise. En outre, suite aux changements apportés au Code de procédure civile polonais, qui sont mentionnés ci-dessus, les organisations sociales dont les objectifs légaux incluent la protection de l'égalité et la lutte contre les discriminations peuvent engager des poursuites judiciaires au nom des citoyens et se joindre à la procédure si la plaignante y consent. C'est ainsi que peu après l'introduction de cette disposition, la Fondation d'Helsinki pour les droits de l'homme a été associée à un nombre d'actions portant sur des discriminations.

Les organisations sociales ont également droit d'engager une procédure administrative ou d'y prendre part et les représentants d'organisations sociales peuvent également être admis dans les procédures pénales.



La loi de lutte contre les discriminations en Pologne n'invoque nullement le recours à des *preuves statistiques* ou à un *test de situation*. Cela ne signifie pas que leur utilisation est théoriquement exclue. Dans les deux cas, on peut supposer que les preuves statistiques ou les preuves recueillies au cours d'un *test de situation* pourraient être recevables en justice dans des procédures civiles, administratives ou pénales.

Il s'agit toutefois en réalité d'une stratégie risquée et loin d'être évidente (il existe également des arguments théoriques qui s'opposent à l'acceptation de preuves issues de tests de situation) dans la mesure où ceux qui portent en justice des affaires dont les preuves sont fondées sur des tests de situation se refusent de l'admettre devant les tribunaux, autrement dit ne reconnaissent pas qu'un test de situation a eu lieu, et se limitent à invoquer simplement un traitement discriminatoire à leur égard.

Depuis la modification du Code du travail en 2004, la *charge de la preuve* a été déplacée de la demanderesse vers la défenderesse, mais uniquement dans le cadre d'affaires relatives au droit du travail. La nouvelle loi sur l'égalité de traitement introduit dans toutes les procédures en réparation un glissement de la charge de la preuve concernant la violation de la règle de l'égalité de traitement régie par la loi. Désormais, toute personne (demanderesse) qui invoque une violation du principe de l'égalité de traitement doit prouver (griefs) la probabilité d'une violation. Lorsque des éléments de preuve démontrant à première vue qu'il y a violation du principe de l'égalité de traitement existent (probabilité), c'est à la défenderesse qu'il incombe de démontrer qu'elle n'a pas commis l'infraction.

Concernant les *sanctions* applicables au titre de la loi polonaise sur la lutte contre les discriminations, il n'existe aucun système spécifique de sanctions (hormis la réparation susdécrite visée par le Code civil et le Code du travail), mais bien uniquement des peines et punitions établies par le Code pénal et le Code des infractions mineures. Le Code civil et le Code du travail permettent de réclamer réparation pour les dommages matériels et moraux. On peut se demander si cette sanction répond aux critères arrêtés dans les directives (« les sanctions doivent être effectives, proportionnelles et dissuasives »), car ce système ne répare généralement que les dommages et ne comprend aucun élément de pénalisation sérieux.

## 6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Jusqu'en 2010, aucun organisme et aucune institution n'étaient officiellement désignés en tant qu'organisme spécialisé conformément à la directive 2000/43/CE et il n'existait aucun « organisme spécialisé » unique capable d'assurer les trois fonctions visées à l'article 13, paragraphe 2, de la directive sur l'égalité raciale.

La loi de 2010 sur l'égalité de traitement remédie à cette lacune et désigne l'actuel office du médiateur (commissaire à la protection des droits civils — *Rzecznik Praw Obywatelskich*) en tant qu'organisme pour l'égalité.



Ladite loi de 2010 a modifié en conséquence la loi instituant l'office du médiateur et a investi ce dernier de nouvelles compétences (en plus de son mandat déjà très large visant la défense des droits et libertés de l'homme ainsi que des droits et libertés des citoyens).

Cependant, alors qu'elle l'a investi de nouvelles responsabilités, la loi n'a pas envisagé d'augmentation des ressources de l'office afin de lui permettre de s'acquitter des nouvelles fonctions, de sorte que le rôle du médiateur en tant qu'organisme en charge de l'égalité reste illusoire. L'actuel médiateur, le Prof. I. Lipowicz, a dénoncé cette situation publiquement à plusieurs reprises (notamment lors de présentations faites devant le Parlement et devant le tribunal constitutionnel) et a même proposé que la loi soit suspendue pendant deux ans, attendu que les fonds disponibles sont insuffisants pour permettre à l'organisme en charge de l'égalité d'exécuter adéquatement ses compétences.

La loi de 2010 sur l'égalité de traitement dispose que le médiateur doit, lors de la mise en œuvre de la règle sur l'égalité de traitement, analyser, contrôler et soutenir l'égalité de traitement pour tous, mener des études indépendantes de la discrimination, préparer et publier des rapports indépendants et formuler des recommandations sur les questions de discrimination.

La question de la fourniture d'une assistance indépendante aux victimes est plus complexe, étant donné qu'en vertu de la Constitution polonaise et de la nouvelle loi sur l'égalité de traitement, de telles compétences d'assistance font référence à la compréhension verticale des droits de l'homme (relation entre l'autorité publique et une personne) et sont limitées lorsqu'il s'agit de conflits entre des personnes privées. Dans un tel cas, selon la loi, le médiateur peut se limiter à fournir à la victime des informations sur les droits et les actions possibles.

La deuxième institution qui est chargée de promouvoir l'égalité de traitement de tous, sans discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique (entre autres motifs), est le plénipotentiaire du gouvernement en charge de l'égalité de traitement.

Après l'abolition de l'office du plénipotentiaire du gouvernement pour l'égalité de statut entre hommes et femmes en 2005 (en fonction en 2001-2005 et aboli en novembre 2005), les compétences de cet office ont été reprises par le département des femmes, de la famille et de la lutte contre les discriminations du ministère du Travail et de la Politique sociale, qui a été créé en 2006. Le gouvernement a parfois affirmé que ce nouveau département était l'organisme polonais pour l'égalité (en ce qui concerne la discrimination fondée sur le genre), mais cette affirmation a fait l'objet de nombreuses controverses.

La fonction de plénipotentiaire du gouvernement en charge de l'égalité de traitement a été créée en (avril) 2008 au sein de la chancellerie du premier ministre (la loi de 2010 sur l'égalité de traitement a fourni une nouvelle base pour son fonctionnement).



Sa principale mission consiste à exécuter la politique dans le domaine de l'égalité de traitement.

Le plénipotentiaire n'a ni bureau ni budget propres et utilise les installations du premier ministre.

En ce qui concerne les droits des minorités ethniques et nationales, la loi sur les minorités ethniques et nationales et sur la langue nationale de 2005 a créé un *comité conjoint du gouvernement et des minorités ethniques et nationales*. Ce comité se compose de représentants de ministres et de minorités sélectionnés. Ses tâches sont la formulation d'avis sur les droits et les besoins des minorités, la préparation des programmes et projets de loi en la matière, ainsi que l'élaboration des principes d'allocation et des niveaux de ressources alloués à partir du budget de l'État afin de préserver l'identité culturelle des minorités. Il doit aussi prendre des mesures dans le domaine de la lutte contre la discrimination. En 2008, un groupe spécial chargé des questions afférentes aux populations roms a été créé au sein du comité.

L'organisme responsable de la politique concernant les personnes handicapées est le plénipotentiaire du gouvernement pour les personnes handicapées.

Le plénipotentiaire, qui fait officiellement partie du ministère du Travail et de la Politique sociale, est avant tout responsable de la mise en œuvre de la loi relative à la réhabilitation sociale et professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées.