

## Résumé du rapport

### Portugal 2010 sur les mesures de lutte contre la discrimination

par Manuel Malheiros et Alexandra Rosado

#### 1. Introduction

La population portugaise, estimée à quelque 10,6 millions d'habitants, forme une société relativement homogène. Le recensement de mars 2001 a relevé 10 356 117 résidents, soit une augmentation de 4,8 % en une décennie (une hausse de près de 500 000 personnes). Ce résultat reflète la transformation de la situation migratoire au Portugal dans les années 1990 (passage du statut de pays d'émigration à celui de pays d'immigration) et la forte contribution de la migration nette à la croissance démographique. Le nombre de ressortissants étrangers établis au Portugal est de 500 000 personnes environ, soit 5 % de la population totale. Un nouveau recensement sera réalisé en 2011.

La communauté rom (estimée à 50 000 personnes) est confrontée à de graves problèmes de respect de l'égalité des droits et d'intégration. Les membres de cette communauté rencontrent de nombreuses difficultés dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'enseignement et il est fait état de cas de discrimination dans la vie quotidienne. Un grand nombre de Roms établis au Portugal vivent toujours dans des camps.

Les relations entre les membres de la communauté rom et les organismes d'application de la loi sont généralement tendues. Ces derniers font souvent l'objet d'allégations concernant le traitement discriminatoire qu'ils continuent d'adopter envers les Roms, en particulier lorsque ceux-ci essaient de vivre du commerce itinérant. Des descentes de police arbitraires dans des camps entiers de Roms ont été plusieurs fois signalées. Il en va de même des violences racistes, au sujet desquelles les représentants de la communauté rom déclarent que les victimes ne signalent pas de tels incidents à la police, car ils n'ont jamais entendu parler de cas où des policiers auraient été sanctionnés pour un tel comportement envers une personne rom.

L'organisme portugais spécialisé, *Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural I.P.* (ACIDI I.P.) [haut-commissariat pour l'immigration et le dialogue interculturel] considère la situation des Roms comme une question prioritaire. Il a créé un nouveau site Internet sur les Roms, «*Ciga-nos*» («Suivez-nous») <http://www.ciga-nos.pt/>, où des informations utiles concernant cette communauté sont disponibles.

L'ACIDI a aussi lancé un projet pilote visant à nommer des médiateurs rom dans 10 mairies portugaises.

L'existence de médiateurs rom facilitera l'accès de la communauté rom à des services tels que les services municipaux, les centres de soins de santé et les hôpitaux. Elle favorisera aussi la communication entre la communauté rom et les autres communautés.

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est encore fréquente dans la société.

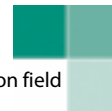
Le *IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013* [Quatrième Plan national pour l'égalité, la citoyenneté, l'égalité des sexes et la non-discrimination 2011-2013] approuvé en décembre 2010, prévoit qu'il faudra former et sensibiliser les professionnels de la santé au problème de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Mais on constate qu'il subsiste un manque d'information et des comportements discriminatoires qui empêchent certaines personnes d'avoir accès aux centres de santé.

Depuis l'adoption du traité de Lisbonne, la *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género* (CIG) [Commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes] a commencé ses travaux dans les domaines de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Deux organisations représentatives de la communauté des lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT) sont membres du comité consultatif de la CIG. Cette dernière a d'ailleurs mené la 'première enquête sur ce sujet à l'initiative d'une institution publique', dont les conclusions ont été intégrées dans le *IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013* [Quatrième Plan national pour l'égalité, la citoyenneté, l'égalité des sexes et la non-discrimination 2011-2013].

Selon un rapport d'ILGA Portugal (mai 2008), un «ghetto» juridique est maintenu en place pour les couples de même sexe pour les questions liées au mariage et à la parentalité, et un «ghetto» social subsiste concernant l'orientation sexuelle ainsi que l'identité sexuelle. La parentalité et le mariage sont des questions fondamentales qui révèlent la persistance de pratiques homophobes au Portugal. ILGA est disposée à garantir une protection légale équivalente aux enfants élevés par des partenaires de même sexe.

Le 31 mai 2010, le Parlement a promulgué la loi 9/2010 légalisant le mariage civil entre personnes de même sexe.

Les questions relatives au domaine relativement récent de la discrimination fondée sur l'âge constituent un sujet dont la société portugaise n'a pas encore entièrement pris conscience et dont elle ne saisit que lentement toutes les implications. Le gouvernement portugais considère que sa loi met déjà en œuvre la directive pour ce qui concerne l'âge. Nous considérons quant à nous que la directive a été mise en œuvre, mais que les mesures d'action positive n'ont pas été totalement réussies à ce jour.



L'Institut portugais des assurances tente d'abolir la limite d'âge en matière d'assurabilité en créant une assurance « vie entière » pour les personnes âgées.

Sur le plan confessionnel, les religions autres que la religion catholique continuent de se voir confrontées à des difficultés, notamment en ce qui concerne la prise en charge des malades dans les hôpitaux et dans les prisons. De même, les repas servis dans les écoles publiques ne sont toujours pas adaptés aux étudiants des autres confessions et en particulier aux étudiants musulmans.

La Commission européenne a indiqué, dans un avis motivé, que le Portugal ne remplit pas ses obligations selon l'article 4, l'article 7, paragraphe 2, et l'article 9 de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 concernant la mise en application du principe de l'égalité de traitement entre personnes, indépendamment de leur origine raciale ou ethnique.

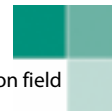
## **2. Législation principale**

Les principes constitutionnels portugais s'étendent au-delà des domaines régis par les directives.

Le Portugal a ratifié la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CEDH), la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la charte sociale européenne révisée, la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le pacte international relatif aux droits civils et politiques, le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la convention n° 111 sur la discrimination de l'OIT. Il a en outre signé la convention relative aux droits des personnes handicapées.

Le code pénal a récemment été modifié et son article 240 couvre la discrimination pour motif de race, couleur de peau, origine ethnique ou nationale, religion et sexe ou orientation sexuelle. Toutefois, cet article ne couvre pas le handicap.

Selon l'article 240, paragraphe 1, établir une organisation ou s'engager dans des activités de propagande organisée afin d'inciter ou d'encourager la discrimination pour raison de race, couleur de peau, origine ethnique ou nationale, religion, sexe ou orientation sexuelle, constitue une infraction pénale.



L'article 240, paragraphe 2, punit toute personne qui, lors d'une réunion publique, dans un document écrit destiné à être diffusé ou par tout autre moyen de communication sociale, provoque des actes de violence à l'encontre d'un individu ou groupe d'individus pour motif de race, couleur de peau, origine ethnique ou nationale, religion, sexe ou orientation sexuelle, avec l'intention d'inciter à la discrimination raciale ou religieuse, ou d'encourager celle-ci. Il punit aussi toute personne qui, lors d'une réunion publique, dans un document écrit destiné à être diffusé ou par tout autre moyen de communication sociale, diffame ou insulte un individu ou groupe d'individus pour motif de race, couleur, origine ethnique ou nationale, religion, sexe ou orientation sexuelle.

Les personnes qui incitent à la discrimination raciale, religieuse ou sexuelle, ou qui encouragent ce genre de discrimination, seront passibles d'une peine de prison comprise entre six mois et cinq ans.

Ces dispositions ne couvrent pas le handicap, pour lequel des sanctions sont prévues par les articles 9 et 10 de la loi n° 46/2006 du 28 août 2006 (réglementée par le décret-loi n° 34/2007 du 15 février) qui interdit et punit toute discrimination fondée sur le handicap, et sur le fait qu'une personne présente un risque aggravé préexistant pour sa santé.

La loi n° 134/99 interdit, dans l'exercice des droits, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la nationalité ou l'origine ethnique et consacre le principe de l'égalité de traitement des personnes, sans distinction d'origine raciale ou ethnique. Elle fixe aussi un cadre juridique pour combattre la discrimination fondée sur l'origine sociale ou ethnique.

L'article 24 du code du travail (loi 7/2009) transposant la directive 2000/78 interdit la discrimination fondée sur les motifs de l'ascendance, du handicap ou d'une maladie chronique, de l'âge, de la race, du genre, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de la religion, du statut matrimonial, des convictions politiques ou idéologiques, de la situation familiale, de l'affiliation à un syndicat, du patrimoine génétique ou de la capacité réduite au travail.

Ce n'est que dans le domaine de la législation du travail que des règles ont été établies contre la discrimination fondée sur les motifs de l'âge, de l'orientation sexuelle, d'un handicap, de la religion et des convictions politiques en plus des règles contre la discrimination fondée sur les motifs de la race ou de l'origine ethnique. Il n'existe pas de protection spécifique dans le domaine du travail indépendant, mais les mêmes principes sont applicables. L'article 10 de la législation du travail n'accorde qu'une protection limitée, mais le principe de non-discrimination est applicable en relation à l'accès aux professions indépendantes et à l'exercice de celles-ci.

Deux actes législatifs importants ont été introduits au Portugal dans le domaine de la discrimination fondée sur le handicap: le décret-loi n° 163/2006 du 8 août 2006, qui règle l'accessibilité aux bâtiments et aux locaux publics, et la loi n° 46/2006 du 28 août 2006 interdisant et punissant la discrimination fondée sur un handicap et fondée sur le motif qu'une personne présente un risque aggravé préexistant pour leur santé.

Ces lois ont pour objectifs de prévenir et d'interdire la discrimination directe ou indirecte fondée sur toute forme de handicap ou sur le motif qu'une personne présente un risque aggravé préexistant pour leur santé, et d'interdire la pratique d'actes qui peuvent constituer une violation de droits fondamentaux quels qu'ils soient ou le refus ou la restriction de l'exercice de tous droits économiques, sociaux, culturels ou autres par toute personne sur la base d'une forme de handicap quelle qu'elle soit. Les domaines couverts par ces lois incluent notamment l'accès à l'emploi, à la santé, à l'activité économique, aux biens et services, à la location ou la vente de biens immobiliers, aux bâtiments et locaux publics, aux transports publics et aux établissements de l'enseignement.

Le plan d'action pour l'intégration des personnes handicapées ou invalides (PAIPHV), approuvé par le Conseil des ministres selon la résolution 120/2006 du 21 septembre 2006, prévoit des mesures et actions intégrées et multisectorielles visant à promouvoir la réhabilitation, l'intégration et la participation des personnes handicapées au sein de la société portugaise. Un nouveau plan sera déployé en 2011 – *Estratégia Nacional para a Deficiência* (ENDEF/ 2011-2013)<sup>1</sup>, conformément à la résolution 97/2010 du Conseil des ministres, sur mandat de l'Institut national de réhabilitation (INR). Cette stratégie s'inscrira dans le prolongement du PAIPDI.

Le décret-loi n° 3/2008 du 7 janvier 2008<sup>2</sup>, relatif aux besoins particuliers en matière d'éducation des enfants handicapés vise à promouvoir une école inclusive pour tous. Ce décret définit le soutien devant être apporté aux écoles maternelles, primaires et secondaires (que celles-ci soient publiques, privées ou coopératives), afin de faire en sorte que le processus pédagogique corresponde aux besoins particuliers de ces enfants. Cela a amélioré l'acceptation des enfants handicapés au sein des écoles, même s'il subsiste des difficultés pratiques liés à la pénurie d'enseignants spécialisés.

Le secteur portugais de la vente au détail est en train de commencer à s'efforcer d'étiqueter bon nombre de produits en langage Braille, conformément aux dispositions de la loi portugaise n° 33/2008 du 22 juillet 2008 «portant mesures visant à promouvoir l'accès à l'information concernant des marchandises particulières aux personnes non voyantes ou malvoyantes».

<sup>1</sup> Stratégie ENDEF 2001-2013, consultable à l'adresse suivante: <http://www.inr.pt/content/1/1487/estrategia-nacional-para-deficiencia-edef>

<sup>2</sup> Décret-loi portugais n° 3/2008, consultable à l'adresse suivante: [http://sitio.dgidc.min-edu.pt/especial/Documents/dl\\_n\\_3\\_2008.pdf](http://sitio.dgidc.min-edu.pt/especial/Documents/dl_n_3_2008.pdf)

Outre les lois sur l'orientation sexuelle (mariage et identité de genre) mentionnées ci-dessus, la loi n° 39/2009 du 30 juillet 2009 réprime la violence, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance lors d'événements sportifs.

La loi n° 3/2011, qui interdit toute discrimination dans l'accès à une activité indépendante ainsi que dans le cadre de l'exercice de celle-ci et qui transpose dans le droit interne les directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2006/54/CE, est entrée en vigueur le 20 février 2011.

### 3. Principes généraux et définitions

La discrimination raciale est définie comme étant «toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur les motifs de la race, de la couleur, de l'ascendance, de la nationalité ou de l'origine ethnique, qui a pour objectif ou pour effet l'invalidation ou la restriction de la reconnaissance, de la jouissance ou de l'exercice, dans des conditions équivalentes, de droits, de libertés ou garanties ou de droits économiques, sociaux ou culturels». Cette définition est si large qu'elle couvre aussi la discrimination par association.

En ce qui concerne le handicap, une personne handicapée est définie comme étant «une personne qui, à la suite d'une perte ou une anomalie de la fonction ou de la structure psychologique, intellectuelle ou anatomique susceptible de limiter ses capacités, peut être considérée comme défavorisée dans l'exercice d'activités normales, compte tenu de son âge, de son sexe et des facteurs socioculturels prévalents». La définition du handicap en droit portugais va au-delà du simple concept de handicap, en ce qu'elle inclut les personnes présentant un risque aggravé préexistant pour leur santé (*risco agravado para a saúde*).

La loi n° 18/2004 interdit la discrimination en raison de l'origine ethnique ou raciale, de la nationalité ou de la couleur de peau et la loi n° 35/2004 interdit la discrimination en raison de l'ascendance, du sexe, de la race, de la couleur de peau, de la langue, du pays d'origine, de la religion, des convictions politiques ou idéologiques, de l'éducation, de la situation économique, de la condition sociale et de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la situation familiale, du patrimoine génétique, de la capacité réduite de travailler, du handicap ou de toute maladie chronique, de la nationalité ou de l'affiliation syndicale. La discrimination directe se produit lorsque, pour l'un des motifs mentionnés dans les directives et dans la législation portugaise, «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».

Il y a discrimination indirecte «à chaque fois qu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes présentant l'une des caractéristiques mentionnées dans les directives et dans la législation portugaise par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires».



Le code du travail interdit «toute discrimination par les employeurs à l'égard de travailleurs ou postulants qui serait fondée sur les motifs de l'ascendance, de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, du patrimoine génétique, de la capacité de travail, d'un handicap, d'une maladie chronique, de la nationalité, de l'origine ethnique, de la religion, des convictions politiques ou idéologiques ou de l'affiliation syndicale» et énonce ainsi les motifs de discrimination interdits sans aucune limitation en ce qui concerne la situation réelle du travailleur et d'une façon si large qu'elle couvre la discrimination par association ou perception.

L'article 29, paragraphe 1, du code du travail et l'article 3, paragraphe 4, de la loi n° 18/2004, définissent le harcèlement comme étant toute forme de comportement indésirable ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou destabilisant

L'article 24, paragraphe 1, et les articles 85 et 86 du code du travail établissent que les employeurs sont tenus de fournir un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées. L'État a le devoir d'apporter son soutien aux employeurs à cet effet. La charge pour l'employeur n'est pas considérée comme disproportionnée lorsque l'aménagement est indemnisé par l'État (article 86, paragraphe 3).

L'article 25, paragraphe 1, du code du travail interdit toute pratique de discrimination directe ou indirecte par un employeur en raison des motifs cités.

Selon ce même code, une différence de traitement basée sur une caractéristique relative à l'un des motifs cités ne constituera pas un acte discriminatoire si, en raison de la nature particulière des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel ces activités sont conduites, une telle caractéristique constitue une condition requise justifiable et véritable, et si l'objectif est légitime et que la condition requise est raisonnable [article 25, paragraphe 2, du code du travail (loi n° 7/2009)].

On ne trouve de règles spécifiques de protection contre les rétorsions qu'en ce qui concerne l'emploi. Il n'existe pas de règles contre les rétorsions dans la loi n° 18/2004, qui est supposée mettre en œuvre la directive 2000/43/CE.

L'article 129, paragraphe 1, a), du code du travail interdit à un employeur de «s'opposer de quelque manière que ce soit à l'exercice par un travailleur de ses droits ainsi que de licencier un travailleur ou de lui imposer des sanctions ou de le soumettre à un traitement défavorable en raison de cet exercice même».

L'article 331, paragraphe 1, a) à d), dispose que toute mesure disciplinaire prise contre un travailleur doit être considérée comme abusive (et donc illégale) si elle est prise en représailles à la suite d'une plainte déposée contre les conditions de travail ou à la suite de l'exercice (présent), l'exercice passé ou l'intention de l'exercice ou de l'invocation par le travailleur de droits ou de garanties.

L'injonction de discriminer est traitée comme un acte discriminatoire. Il n'existe pas de réglementation spécifique concernant la discrimination multiple, mais celle-ci peut être considérée comme une circonstance aggravante.

#### 4. Champ d'application matériel

Les dispositions d'antidiscrimination régissent tous les domaines répertoriés dans les directives, c'est-à-dire l'emploi, les prestations sociales, l'éducation, les biens et services et le logement. Les discriminations fondées sur les motifs de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions, de l'âge, du handicap et de l'orientation sexuelle sont interdites dans l'emploi et la formation professionnelle, y compris dans les prisons. La discrimination fondée sur les motifs de la race et de l'origine ethnique, de la couleur, de l'ascendance et de la nationalité est également interdite pour ce qui concerne l'exercice de tous les droits civils, toutes les libertés et tous les droits culturels ou sociaux. En ce qui concerne l'emploi, les dispositions antidiscrimination s'appliquent au secteur public comme privé.

#### 5. Mise en application de la loi

Selon la législation du travail, seuls les syndicats peuvent agir en soutien de la victime (quel que soit le motif de la discrimination) dans des procédures administratives visant l'imposition d'amendes. En ce qui concerne la discrimination raciale, l'article 5 de la loi n° 18/2004 stipule que «les associations ayant pour objet de combattre la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique ont le droit d'engager des procédures judiciaires au nom ou en soutien des personnes intéressées, moyennant leur approbation». La victime doit donner son autorisation écrite. S'il s'agit de mineurs ou de personnes sous tutelle, l'autorisation des parents ou des tuteurs est requise. Les ONG peuvent soutenir les victimes dans le cadre de procédures pénales, mais elles ne peuvent pas engager des procédures administratives au nom ou en soutien de victimes. Le choix des actions intentées est laissé à la discrétion des associations: ce sont elles qui décident ce qu'elles comptent faire et dans quels cas elles interviennent. Les associations peuvent demander et obtenir le même type de réparation quand elles agissent au nom des victimes.

Les ONG ont seulement le droit, comme tout autre organe, d'informer l'ACIDI et l'*Autoridade para as Condições do Trabalho* (ACT) [haute autorité en matière de conditions du travail], anciennement l'Inspection du travail, de l'existence de pratiques racistes. Les syndicats ont le droit de soutenir un ou plusieurs plaignants et d'agir en leur nom.

Le droit national autorise les associations à agir dans l'intérêt public. L'article 26, a), du *Código de Processo Civil* [code de procédure civile] les habilite à engager une *actio popularis* si leur objectif est de protéger des personnes ou intérêts non spécifiés contre la discrimination ou de protéger des droits fondamentaux. Selon cet article, tout citoyen, toute association ou toute fondation est habilitée, au même titre que le ministère public, à intervenir et à proposer des actions en vue de protéger l'intérêt général.



L'*actio popularis* est une action dans le cadre de laquelle la victime n'est pas identifiable. Dans le cadre d'une action intentée au civil, le demandeur doit justifier d'une légitimité et d'un intérêt. L'*actio popularis* peut être utilisée pour combattre une discrimination, mais aucune décision de justice n'a encore été rendue à ce jour dans une telle procédure. L'article 26, a), habilite les ONG à y avoir recours.

Les actions collectives sont possibles au civil, au pénal et dans les procédures en droit du travail. Dans ce dernier cas, l'article 5 du code de procédure du travail (loi n° 488/99), prévoit que seuls les syndicats peuvent intenter une action visant à protéger de manière générale des droits individuels (recours collectif). Les syndicats peuvent avoir recours à n'importe laquelle des procédures existantes et intenter n'importe quel type de demande en réparation prévue au code du travail.

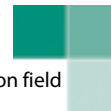
Il n'y a aucune règle spécifique concernant le renversement du fardeau de la preuve pour les actions collectives ou pour l'*actio popularis*.

Les associations n'ont aucun droit d'intervention dans les procédures administratives visant l'imposition d'amendes. Les associations qui travaillent pour les personnes handicapées peuvent intenter des actions pénales au nom ou en soutien des personnes handicapées, moyennant l'approbation de celle-ci. Dans le cadre d'une procédure administrative, ces associations ont le droit d'être informées quant à la mise en application des obligations qui existent en vertu des dispositions légales qui protègent les personnes handicapées. Les entités juridiques (ONG et associations) qui représentent les intérêts des personnes handicapées ont le droit d'ester en justice au nom de ces personnes.

Dès que certains éléments de preuve de l'existence d'une discrimination sont établis, il y a inversion de la charge de la preuve, la partie défenderesse étant tenue de prouver que les faits allégués ne sont pas discriminatoires. Ce principe ne s'applique pas à la procédure pénale ni aux actes lorsque, aux termes de la loi, c'est au tribunal ou à une autre juridiction qu'il appartient de mener l'enquête.

Il est possible d'utiliser des données statistiques à titre de preuve lorsque l'on en dispose. Elles sont considérées comme des documents et peuvent faire objet d'une analyse d'experts désignés par les parties ou par le tribunal. Il appartient au tribunal d'évaluer la preuve tirée des statistiques.

Le test de situation est acceptable comme preuve aux termes des mêmes règles que celles qui s'appliquent à la preuve apportée par des témoins. Selon les principes généraux de l'administration de la preuve, le «test de situation» peut être admis comme preuve, mais n'est pas défini par la loi. Les règles procédurales sont celles qui s'appliquent à la preuve apportée par des témoins (articles 619-645 du code de procédure civile et les articles 340- 349 du code de procédure pénale). Mais le droit ne dit mot de l'utilisation du test de situation. Il n'existe à ce jour aucun précédent de l'utilisation d'un test de situation au Portugal.



Il est difficile d'obtenir des données statistiques concernant les affaires de discrimination, car celles-ci peuvent relever de la compétence de trois institutions portugaises: le ministère de la justice, l'ACT (l'inspection générale du travail) et l'ACIDI (le haut-commissariat).

Il convient de noter que l'ACT a entrepris des actions de lutte contre la discrimination fondée sur la nationalité et le handicap. Elle a procédé à l'examen d'environ 2 000 entreprises en 2008, à l'occasion de ses inspections de routine ou à la suite de réclamations, en vue d'y déceler toute trace de discrimination. À noter également que le Médiateur a accordé une attention toute particulière aux cas de discrimination.

Selon le troisième rapport sur le Portugal (février 2007) de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)<sup>3</sup>, les dispositions stipulées par l'article 240 du code pénal ont seulement été appliquées dans deux affaires: l'une en 2001 et l'autre en 2005.

Les victimes de discrimination peuvent déposer plainte auprès de toute autorité de police, auprès de l'ACIDI ou de l'ACT. Dans le cas d'un délit, le ministère public portera l'affaire devant le tribunal pénal.

Dans le cas d'infractions mineures, l'ACIDI ou l'ACT imposera une amende à l'auteur du délit. On ne recense que très peu de cas d'amendes appliquées aux affaires de discrimination.

La discrimination raciale en général est une infraction sommaire (infraction administrative mineure). La loi considère que tout acte discriminatoire est une infraction sommaire passible d'amendes pouvant atteindre 2 425 euros, qui sont doublées lorsqu'il s'agit de personnes morales.

La législation du travail considère la discrimination comme une infraction (administrative) mineure passible d'amendes variant de 2 040 à 61 200 euros selon les circonstances de l'affaire. Les victimes de discrimination ont droit à une indemnisation pour préjudice pécuniaire et non pécuniaire (moral) selon les principes du code civil.

---

<sup>3</sup> Troisième rapport sur le Portugal de l'ECRI, disponible en ligne, sur: [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/ecri/1-ecri/2-country-by-country\\_approach/Portugal/Portugal\\_eng\\_CBC\\_3.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/1-ecri/2-country-by-country_approach/Portugal/Portugal_eng_CBC_3.asp#TopOfPage)

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

Au cœur même du système de lutte contre la discrimination raciale et ethnique se trouve l'ACIDI. Cet organe est aujourd'hui responsable de la promotion de l'égalité de traitement pour tous les individus, sans discrimination pour motif d'origine raciale ou ethnique, ainsi que de la promotion du dialogue avec les immigrants, les minorités ethniques et les religions représentées dans le pays, et de leur intégration. L'ACIDI a aussi hérité des autres compétences de l'ACIME, organe aujourd'hui dissous. L'ACIDI est régi par le décret-loi n° 167/2007 du 3 mai 2007<sup>4</sup>, qui approuve la structure organisationnelle de l'ACIDI.

Cette dernière est chargée en particulier de coordonner le «*Programa Escolhas*» [programme des choix], l'*Estrutura de Missão para o Diálogo com as Religiões* [structure pour la promotion du dialogue avec les religions] et le *Secretariado Entreculturas* [secrétariat interculturel].

Le haut-commissaire bénéficie de l'assistance de la *Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial* [commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale (CEARD)], qui fait partie de l'ACIDI, mais constitue un organe distinct, et qui détient pour seule compétence celle d'émettre des avis consultatifs. Il n'a pas le pouvoir de se porter partie civile ou d'aider les plaignants à le faire. La CEARD se compose de deux membres du parlement portugais, de deux représentants du gouvernement et de deux représentants issus de groupes d'immigrants, d'organisations antiracistes, de syndicats, d'associations patronales et d'organisations des droits de l'homme ainsi que de trois personnalités publiques en vue désignées par les autres membres.

L'ACIDI essaie d'accroître l'intérêt et de favoriser la participation des citoyens roms à la législation portant sur le commerce ambulant, l'expérience des pays dans ce domaine, le montant des amendes infligées, les besoins de formation des Roms, la création de lieux spécifiquement destinés au commerce itinérant, le besoin de soutien par les services sociaux pour faciliter l'intégration des familles roms au sein de la société, les mesures de discrimination positives, la sensibilisation des autorités municipales aux questions liées au commerce itinérant, les difficultés que rencontre la communauté rom pour s'insérer sur le marché du travail portugais, ainsi que sur d'autres questions.

L'ACIDI envisage aussi de faire appel à des médiateurs culturels pour favoriser une meilleure intégration de ce groupe ethnique. L'ACIDI a aussi mis en place un groupe de travail qui considérera la question du commerce itinérant en tant que moyen de subsistance le plus répandu parmi les communautés roms.

<sup>4</sup> Décret-loi n° 167/2007 disponible en ligne, sur:  
[www.acime.gov.pt/modules.php?name=Downloads&d\\_op=getit&lid=291](http://www.acime.gov.pt/modules.php?name=Downloads&d_op=getit&lid=291)

Le *Gabinete de Apoio às Comunidades Ciganas* (GACI) [cabinet pour le soutien des communautés roms] a aussi été établi au sein de l'ACIDI, et a publié le «*Guia para o associativismo nas Comunidades Ciganas*» [guide des pratiques associatives au sein de la communauté rom] dans le cadre du projet ROMA EDEM. Le GACI va aussi coordonner l'élaboration de règles institutionnelles, la médiation ainsi que la communication relative à la procédure de médiation.

Il nous faut mentionner la commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE), une entité tripartite créée en 1979. Elle se compose de représentants du gouvernement et de partenaires sociaux (la confédération portugaise de la vente au détail et des services (CCP), la confédération générale des travailleurs portugais – les syndicats nationaux (CGPT-IN), la confédération de l'industrie portugaise (CIP) et l'union générale des travailleurs (UGT)).

La *Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género* (CIG) [commission pour la citoyenneté et l'égalité des sexes] traite à présent aussi des questions de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, en plus de son ancienne mission principale qu'était l'égalité des genres.

La commission pour l'égalité au travail et en matière d'emploi (CITE) est habilitée à engager une action en justice en soumettant une affaire au ministère public.

L'ACIDI, la CITE et la CIG offrent une orientation sur leurs sites Internet et dans certains cas, à titre individuel ou par des lignes d'assistance, y compris *SOS Imigrante*, un service offert en cinq langues par l'ACIDI (tél.: 808 257 257), un service en matière de maternité et de statut parental offert par la CITE (tél.: 800 204 684) et la ligne d'assistance de la CIG offrant des informations aux victimes de violence domestique (tél.: 800 202 148).

La CEARD a aussi créé un nouveau site Internet permettant de déposer plainte contre des services en ligne contenant des informations à caractère raciste ou xénophobe<sup>5</sup> - *the LinhaAlerta – internet segura*, qui est membre de l'association internationale de services d'assistance en ligne (INHOPE).

<sup>5</sup> <http://linhaalerta.internetsegura.pt/>