



## Résumé du rapport 2010

### concernant les mesures de lutte contre la discrimination au Royaume-Uni

par Aileen McColgan

#### 1 Introduction

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

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

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

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



Certains préjugés subsistent également à l'égard des personnes handicapées et des homosexuels, bisexuels ou transsexuels (*communauté hoble*). On trouve aussi présence d'une discrimination fondée sur l'âge.

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

Le Royaume-Uni n'a, par tradition, jamais laissé beaucoup de latitude juridique permettant d'accorder un traitement préférentiel aux groupes défavorisés, mais depuis 2000, une série d'obligations positives ont été imposées aux pouvoirs publics afin de promouvoir l'égalité des chances sur la base de l'appartenance ethnique/raciale, du handicap et du genre alors qu'une obligation similaire en Irlande du Nord s'étend aux six motifs d'égalité. Des stratégies d'action positive fondées sur les divers critères d'égalité ont également été adoptées aux niveaux national, régional et local. Les employeurs privés sont également soumis à des exigences de surveillance et à l'obligation de prendre des mesures en vue de pallier la sous-représentation de l'une ou l'autre des deux principales communautés (catholiques et protestants) qui composent la société d'Irlande du Nord. Les organes gouvernementaux centraux, régionaux et locaux ont procédé à une vaste consultation des ONG, des partenaires sociaux et des communautés locales sur les questions relatives à l'égalité. Parfois, cela s'est fait au coup par coup, parfois de manière plus systématique, impliquant l'utilisation étendue de l'évaluation de l'impact réglementaire et d'autres outils politiques et consultatifs (spécialement en Irlande du Nord).

La loi de 2010 relative à l'égalité [*Equality Act 2010*], qui est entrée en vigueur en octobre 2010, a apporté un certain nombre de modifications importantes à la loi pour l'égalité/contre la discrimination en Grande-Bretagne. En plus de codifier et de préciser la loi existante, elle a sensiblement élargi les possibilités dont disposent notamment les employeurs pour adopter des mesures positives visant à promouvoir l'égalité et elle impose, depuis avril 2011, un devoir général et unique d'égalité à l'ensemble des autorités publiques du Royaume-Uni, et ce pour tous les motifs de discrimination. Des consultations sont en cours en Irlande du Nord, afin d'y instaurer également une loi unique sur l'égalité.

## 2 Principale législation

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



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

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

La législation de lutte contre les discriminations du Royaume-Uni a d'abord été introduite dans le domaine de la race/appartenance ethnique, dans les années soixante. Elle se compose essentiellement de dispositions de droit civil. Cependant, les incitations à la haine raciale et religieuse sont traitées comme des infractions pénales, les violences aggravées de motivations raciales ou religieuses sont traitées comme des infractions graves et certaines sanctions pénales sont imposées pour diverses autres infractions. Cette législation antidiscrimination du droit civil s'applique à l'ensemble de la Grande-Bretagne. En Irlande du Nord, un cadre législatif séparé a été introduit pour des raisons politiques et constitutionnelles. La législation interdisant la discrimination fondée sur le sexe a été instaurée en 1970 et en 1975, tandis que les discriminations fondées sur la religion, les convictions et l'orientation sexuelle sont interdites par la loi de 2003 (dans le contexte de l'emploi) et celles de 2006 et 2007 (respectivement dans le contexte des biens et services, du logement et de l'éducation ainsi que dans celui des fonctions publiques). Les discriminations fondées sur l'âge dans le cadre de l'emploi sont interdites par la législation de 2006.

La loi de 2010 relative à l'égalité [*Equality Act 2010*] interdit désormais la discrimination directe ou indirecte, le harcèlement, les rétorsions et les instructions visant à pratiquer une discrimination fondée sur la race (définie comme l'appartenance ethnique, la couleur, l'origine nationale ou la nationalité), le sexe (y compris au titre du mariage ou partenariat civil, d'une grossesse ou d'une réattribution sexuelle), le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions et l'âge dans l'emploi et le travail, et (à l'exception des cas de discrimination fondée sur le statut de personne mariée ou de partenaire civil ou, en attendant la pleine entrée en vigueur, sur l'âge) au niveau de l'accès aux biens et aux services, de l'enseignement, du logement et de l'exercice des fonctions publiques.



Des obligations d'aménagement raisonnable sont imposées en faveur des personnes handicapées. Les dispositions de la loi de 2010 relative à l'égalité sont conformes – du moins dans les grandes lignes – aux exigences des directives de 2000, bien que le champ d'application de cette loi soit nettement plus étendu. On trouve une législation analogue en Irlande du Nord, mais elle ne contient aucune disposition en matière d'égalité.

### 3 Principes généraux et définitions

Il n'existe aucune définition légale ou jurisprudentielle des notions de «race» ou d'«origine raciale»: la législation interdit toute discrimination fondée sur des «motifs raciaux», qui sont définis comme «la couleur, la nationalité (y compris la citoyenneté), ainsi que l'origine ethnique et l'origine nationale» (article 9 de la loi de 2010 relative à l'égalité). La signification des termes «origine ethnique» et «groupe ethnique» a été clarifiée par les tribunaux du Royaume-Uni par la voie d'un précédent.

Les concepts «religion», «convictions», «âge» ou «orientation sexuelle» ne sont pas définis avec précision dans la loi sur l'égalité de 2010 ni dans les dispositions analogues du droit nord-irlandais. Selon l'article 10 de la loi de 2010 relative à l'égalité, le terme «religion» vise n'importe quelle religion et une référence à la religion englobe aussi toute référence au fait de ne pas être adepte d'une religion. Toujours selon cet article, le terme «convictions» vise toute conviction religieuse ou philosophique et toute référence aux convictions englobe aussi toute référence au fait de ne pas partager une conviction. L'article 12 définit l'«orientation sexuelle» comme «une orientation sexuelle vers: a) des personnes du même sexe, b) des personnes du sexe opposé ou c) des personnes du même sexe et du sexe opposé».

Une personne est réputée handicapée aux fins de la loi de 2010 relative à l'égalité (qui protège les personnes handicapées contre la discrimination liée au handicap) lorsqu'elle «présente une insuffisance physique ou mentale affectant de manière substantielle et durable sa capacité à accomplir des activités normales de la vie de tous les jours». Un handicap ne sera réputé «affecter de manière substantielle et durable» que s'il a une incidence substantielle sur la façon dont la personne accomplit ses activités quotidiennes et s'il a duré au moins 12 mois ou va vraisemblablement persister pendant tout le reste de la vie de la personne en question. Cela s'avère largement conforme à la décision de la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire C-13/05 *Chacón Navas*, mais les difficultés rencontrées pour satisfaire à ce test ont donné lieu à d'importantes critiques. La jurisprudence récente indique que les tribunaux britanniques pour l'égalité en matière d'emploi se sont laissé guider par l'arrêt *Chacón Navas* pour l'application de la définition légale.

Il existe une définition cohérente de la discrimination directe qui s'applique à l'ensemble de la législation britannique (article 13 de la loi de 2010 relative à l'égalité): «une personne (A) agit de manière discriminatoire à l'égard d'une autre personne (B) pour un des motifs de protection lorsque A traite B moins favorablement que A ne traite ou ne traiterait d'autres personnes».



L'article 13-2 dispose en outre que «si le motif de protection est l'âge, A ne discrimine pas B si A établit que le traitement réservé par A à B constitue un moyen approprié pour atteindre un but légitime», tandis que l'article 13-3 prévoit que «si le motif de protection est le handicap et que B n'est pas une personne handicapée, A ne discrimine pas B pour le simple motif que A traite ou traiterait des personnes handicapées plus favorablement que A ne traite B». L'âge est le seul motif susceptible de justifier une discrimination directe. L'article 23 de la loi de 2010 relative à l'égalité prévoit que «lorsque des cas sont comparés aux fins d'établir une discrimination, il ne peut y avoir aucune différence matérielle entre les circonstances relative à chaque cas». Plus spécialement, lorsqu'un handicap est en cause: «les circonstances afférentes à un cas englobent les capacités de la personne». La loi de 2010 relative à l'égalité considère aussi la ségrégation motivée par la race comme une forme de discrimination directe (article 13-5). La situation en Irlande du Nord est en grande partie analogue, à ceci près que la définition de la discrimination directe fait référence à tout traitement moins favorable «fondé sur» une caractéristique protégée, plutôt qu'en raison d'une caractéristique protégée.

La loi de 2010 relative à l'égalité (article 19) prévoit qu'«une personne (A) agit de manière discriminatoire à l'égard d'une autre personne (B) si A applique à B une disposition, un critère ou une pratique discriminatoire au regard de la caractéristique protégée de B», l'article 19-2 ajoutant qu'une «disposition, un critère ou une pratique est discriminatoire au regard d'une caractéristique protégée de B si (a) A l'applique ou l'appliquerait également à des personnes qui n'ont pas la même caractéristique que B, (b) cela soumet ou soumettrait les personnes partageant la même caractéristique que B à un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes ne partageant pas la même caractéristique que B, (c) cela soumet ou soumettrait B à ce désavantage, et (d) A ne peut prouver qu'il s'agit d'un moyen approprié de réaliser un objectif légitime». Au Royaume-Uni, l'interdiction visant toute discrimination indirecte s'applique à l'ensemble des motifs de protection, tandis que l'Irlande du Nord ne connaît pas d'interdiction en tant que telle de la discrimination indirecte en rapport avec le handicap. La définition de la discrimination indirecte en Irlande du Nord est matériellement identique à celle figurant dans la loi de 2010 relative à l'égalité, à ceci près que lorsque la discrimination en question ne relève pas du champ d'application des directives de 2000, la définition originale qui a été utilisée dans la législation du Royaume-Uni relative à la discrimination fondée sur la race et le sexe continue à s'appliquer.

S'agissant du handicap, la loi de 2010 relative à l'égalité interdit toute discrimination directe ou indirecte ainsi que toute discrimination injustifiée «découlant du handicap» (article 15) et le fait de n'avoir pas procédé aux ajustements nécessaires (articles 20 et 21). Selon l'article 15, tel est le cas lorsqu'«A traite B défavorablement pour une raison liée à la conséquence du handicap de B et que A ne peut établir que le traitement en question constitue un moyen proportionné d'atteindre un but légitime», sauf si «A établit que A ne savait pas et n'aurait raisonnablement pas pu savoir que B souffrait du handicap». En Irlande du Nord, la loi relative à la discrimination fondée sur le handicap (*Disability Discrimination Act* - DDA) n'interdit pas la discrimination indirecte, mais elle interdit (article 3A) trois concepts de discrimination différents, à savoir:





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

Certains cas de «traitement moins favorable pour une raison liée au handicap d'une personne handicapée» et de manquement à procéder à des aménagements raisonnables lorsque la législation exige de le faire peuvent être comparables dans leur effet à une discrimination indirecte à certains égards, mais peut-être pas à tous, même si une décision récente de la Chambre des lords, rendue dans le cadre de l'affaire *Malcolm*, a compliqué la définition de l'existence d'un traitement moins favorable pour une raison tenant au handicap. À l'expression «discrimination fondée sur un motif lié au handicap d'une personne infirme», la loi de 2010 relative à l'égalité a préféré l'expression «discrimination liée au fait qu'une chose se produit en raison du handicap [d'une personne handicapée]». Ce choix vise à éviter la comparaison imposée par l'arrêt *Malcolm*.

Comme elle interdit tout traitement moins favorable «à cause» d'un des motifs protégés, la loi de 2010 relative à l'égalité est considérée comme visant toutes les discriminations fondées sur des caractéristiques supposées ou perçues. En Irlande du Nord, une solide interprétation juridique s'imposera pour obtenir le même résultat en matière d'âge et de handicap, dès lors que la législation pertinente fait chaque fois référence à une discrimination fondée sur l'âge ou le handicap de la personne discriminée. Pareille interprétation a été admise par l'EAT comme étant envisageable en ce qui concerne un handicap, consécutivement à la décision rendue par la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire *Coleman c. Attridge Law*.

Selon la loi de 2010 relative à l'égalité, il est question de harcèlement (article 26-1) lorsque «(a) A se livre à un comportement indésirable en rapport avec une caractéristique pertinente protégée et (b) ce comportement a pour but ou pour effet: i) de porter atteinte à la dignité de B, ou ii) de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour B». L'article 26-2 prévoit en outre qu'«A harcèle également B si a) A se livre à un comportement indésirable à caractère sexuel et b) ce comportement a le même but ou effet que ceux visés au paragraphe 1 b)». L'article 26-3 prévoit pour sa part que «A harcèle également B si a) A ou une autre personne se livre à un comportement indésirable à caractère sexuel ou en rapport à une réattribution sexuelle ou au sexe, b) ce comportement a le même but ou effet que ceux visés au paragraphe (1)b), et c) à cause du rejet de B ou de la soumission à ce comportement, A traite B moins favorablement que A ne traiterait B si B n'avait pas été rejeté ou soumis à ce comportement».



La loi relative à l'égalité impose un test partiel consistant à répondre à la question de savoir si un comportement n'ayant pas pour dessein de porter atteinte à la dignité d'autrui peut néanmoins être considéré comme ayant cet effet, l'article 26-4 prévoyant que «pour décider si un comportement a eu l'effet visé au paragraphe 1 b), il faut tenir compte de chacun des éléments suivants – a) la perception de B; b) les autres circonstances de l'affaire; c) on peut raisonnablement considérer que le comportement en question a cet effet.

En Irlande du Nord, une définition commune du harcèlement a été incorporée dans la législation qui couvre le champ d'application des directives de 2000 pour tous les motifs d'égalité. Cette définition présente de nombreuses similitudes avec celle de la loi de 2010 relative à l'égalité, à ceci près qu'elle fait état d'un comportement indésirable «fondé sur un motif [protégé]» plutôt que d'un comportement indésirable «lié à» un motif protégé. Avant que le harcèlement ne soit réglementé par les directives de 2000 et par la transposition de ces directives dans le droit interne, la jurisprudence du Royaume-Uni a établi que la législation relative à la discrimination fondée sur la race, le genre et le handicap interdisait le harcèlement en tant que forme de discrimination directe. La définition du harcèlement qui s'est dégagée de cette jurisprudence s'applique encore aux cas de harcèlement qui n'entrent ni dans le champ d'application des directives ni dans celui de la législation nord-irlandaise (sauf la législation sur l'égalité entre les hommes et les femmes).

Les rétorsions sont interdites pour tous les motifs d'égalité au Royaume-Uni et en Irlande du Nord, malgré certaines différences de définition entre les deux ordres juridiques. Au Royaume-Uni, la loi de 2010 relative à l'égalité prévoit en son article 27-1 qu'«une personne (A) se livre à des rétorsions à l'encontre d'une autre personne (B) si A fait subir à B un préjudice parce que – (a) B accomplit un acte protégé ou (b) A pense que B a accompli ou pourrait accomplir un acte protégé». Selon l'article 27-2, il y a lieu d'entendre par «acte protégé» «(a) le fait d'engager une procédure au titre de la présente loi; (b) le fait de fournir des preuves ou des informations dans le cadre d'une procédure engagée au titre de la présente loi; (c) le fait de poser tout autre acte aux fins de la présente loi ou en rapport avec celle-ci; (d) le fait d'alléguer (délibérément ou non) que A ou une autre personne a enfreint la présente loi». L'approche en Irlande du Nord est similaire, à ceci près que la personne qui prétend être victime de rétorsions doit prouver que le traitement *moins favorable* est dû au fait d'avoir accompli un acte protégé. Cette formulation n'a toutefois pas été sans poser parfois d'importantes difficultés. Au Royaume-Uni comme en Irlande du Nord, la protection contre les rétorsions n'est pas d'application si l'allégation de la victime était *à la fois* non conforme à la vérité et faite de mauvaise foi.

L'article 111 de la loi relative à l'égalité prévoit que «(1) une personne (A) ne peut pas» ordonner, amener ou inciter une autre personne «(B) à agir à l'encontre d'une tierce personne (C)» d'une quelconque manière en violation de la loi. En Irlande du Nord, tant les instructions visant à discriminer que les pressions ou incitations à discriminer sont explicitement interdites lorsqu'il est question de conviction religieuse ou d'opinion politique.



En Irlande du Nord, les instructions visant à discriminer ainsi que les pressions ou incitations à discriminer sont explicitement interdites pour tous les motifs de protection, mais seule la victime d'un cas de discrimination fondée sur les convictions religieuses/politiques ou sur l'âge peut demander l'imposition de mesures coercitives. Dans les autres cas, l'*Equality Commission* est la seule instance habilitée à agir. Cela dit, il est notoire qu'une personne ayant reçu pour instruction de discriminer une autre personne peut demander des mesures coercitives à l'encontre de la personne qui a donné les instructions lorsque (comme dans l'affaire *Weathersfield Ltd. V Sargent*, où ces instructions émanent d'un employeur<sup>1</sup>) les instructions reçues reviennent à imposer un préjudice à la personne qui en est le/la destinataire.

À l'heure actuelle, les annonces discriminatoires ne sont explicitement interdites qu'en Irlande du Nord et à la seule condition qu'elles concernent la race, la religion/les convictions ou le handicap. Seul l'ECNI est habilité à engager une procédure en vue de demander l'application de mesures coercitives à l'encontre de telles annonces. Au Royaume-Uni, les individus ne peuvent attaquer des annonces discriminatoires en justice que si elles sont soumises à un traitement moins favorable pour un motif prohibé (par exemple lorsqu'elles postulent pour un poste et que leur candidature est rejetée pour le motif en question). Peut-être est-ce sur cette base que le gouvernement britannique a indiqué qu'il considère que le droit britannique est conforme à la décision *Feryn* et qu'il n'a pas saisi l'opportunité de la loi relative à l'égalité pour légiférer plus avant dans ce domaine, préférant supprimer ces interdictions anciennement appliquées (et dont le non-respect est sanctionné par l'EHRC) .

La loi relative à l'égalité prévoit une exception pour exigences professionnelles essentielles et déterminantes ainsi que des exceptions légèrement plus larges applicables aux organisations religieuses. En résumé, une personne (A) peut pratiquer une discrimination en rapport avec une désignation à un emploi, etc. en demandant à une autre personne «d'avoir une caractéristique protégée particulière, si A démontre que, compte tenu de la nature ou du contexte du travail: (a) il s'agit d'une exigence professionnelle, (b) l'application de l'exigence est un moyen proportionné d'atteindre un but légitime et (c) la personne à qui A applique l'exigence ne remplit pas celle-ci (ou A a raisonnablement lieu de ne pas être satisfaite que la personne la remplisse). Cette exception vaut pour tous les motifs de protection. De plus, les organisations dont l'éthique est basée sur la religion ou sur certaines convictions» peuvent exiger des travailleurs qu'ils professent une religion déterminée ou qu'ils partagent des convictions lorsque «compte tenu de l'éthique et de la nature ou du contexte du travail – (a) il s'agit d'une exigence professionnelle, (b) l'application de l'exigence est un moyen proportionné d'atteindre un but légitime et (c) la personne à qui A applique l'exigence ne remplit pas celle-ci (ou A a raisonnablement lieu de ne pas être satisfaite que la personne la remplisse).

---

<sup>1</sup> [1999] IRLR 94





En outre, lorsque l'emploi est «aux fins d'une organisation religieuse», l'employeur peut appliquer l'exigence «d'appartenir à un sexe déterminé» ou «de ne pas être un transsexuel» ou «de ne pas être marié ou engagé dans un partenariat civil» ou «de ne pas être le conjoint ou le partenaire civil d'une personne dont l'ex-conjoint ou l'ex-partenaire civil est toujours en vie», ou «une exigence relative aux circonstances dans lesquelles un mariage ou partenariat civil a pris fin» ou «relative à l'orientation sexuelle» lorsqu'une telle exigence est nécessaire pour se conformer aux doctrines ou à la religion ou lorsqu'«en raison de la nature ou du contexte de l'emploi, l'exigence est appliquée de manière à éviter tout conflit avec les convictions religieuses fortes d'un nombre significatif d'adeptes de ladite religion».

En Irlande du Nord, la DDA ne prévoit pas d'exception pour exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

S'agissant de la nationalité, la RRO d'Irlande du Nord énumère quatre types de fonction où le fait de posséder une nationalité particulière peut constituer une qualification professionnelle essentielle. Pour les motifs de la race et de l'origine ethnique ou nationale, les exceptions ont été remplacées par une nouvelle règle générique pour l'exigence professionnelle essentielle et déterminante, qui est matériellement identique à celle énoncée dans la loi de 2010 relative à l'égalité et qui fait aussi partie des réglementations relatives à la discrimination fondée sur les motifs de l'orientation sexuelle, de la religion et des convictions ainsi que des réglementations relatives à l'âge en Irlande du Nord. La législation nord-irlandaise contient aussi des dispositions globalement analogues aux qualifications professionnelles essentielles (QPE) discutées ci-dessus, que la loi de 2010 relative à l'égalité applique à l'emploi par des organisations dont l'éthique est basée sur la religion ou les convictions, de même qu'à l'emploi «aux fins d'une organisation religieuse». Bien que les QPE soient plus vastes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et que la législation nord-irlandaise puisse aller au-delà de ce que permet l'article 4-1 et 4-2 de la directive 2000/78/CE, les tribunaux du Royaume-Uni ont indiqué qu'ils adopteront une interprétation étroite de ces exceptions afin de refléter le droit de l'UE.

Une exemption spécifique pour les avantages liés au «statut matrimonial», contenue à l'origine dans les réglementations de 2003, a été modifiée après l'introduction des partenariats civils de couples de même sexe dans la loi sur le partenariat civil de 2004. Comme nous l'avons déjà mentionné, la loi de 2010 relative à l'égalité et la législation nord-irlandaise relative à l'âge prévoient des exceptions spécifiques, notamment des exceptions concernant le départ obligatoire à la retraite (jusqu'en avril 2011), les différences d'âge dans les programmes de salaire minimal et les différences de paiement liées à l'ancienneté.

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



La recherche a montré que le problème de la discrimination multiple, ou de la «discrimination intersectionnelle», peut être relativement étendu. Cette nécessité de trouver des solutions au problème de la discrimination multiple a été l'une des principales raisons conduisant à l'établissement de l'unique Commission pour l'égalité et les droits de l'homme en Grande-Bretagne: voir ci-dessous. Cependant, peu d'efforts ont été consentis à l'élaboration de règles juridiques permettant de traiter ce problème. Rares ont été les cas où les points de discrimination multiple ont servi à l'argumentation. Lorsqu'ils l'ont fait, les tribunaux britanniques ont considéré que les requérants intentant une action pour discrimination multiple devaient procéder à une revendication pour discrimination séparée pour chacun des différents motifs de la race, de l'appartenance ethnique et de l'origine nationale concernés et que de telles actions échoueraient en cas d'insuffisance de preuves nécessaires à la réussite d'une affaire concernant l'une de ces requêtes séparées. Les discussions universitaires et politiques sur la façon de résoudre ce problème se poursuivent et la loi de 2010 relative à l'égalité permet de déposer des plaintes pour une combinaison de deux motifs (au maximum). Le gouvernement de coalition a annoncé en mars 2011 que cette disposition ne serait pas mise à exécution.

#### **4 Champ d'application matériel**

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

La discrimination dans la fourniture des biens et des services, dans le logement, l'enseignement, la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et l'exercice de fonctions publiques est également interdite pour l'ensemble des motifs d'égalité, à l'exception de l'âge. Cela étant dit, la loi britannique ne contient pas de définition précise de l'avantage social et tant qu'une jurisprudence de la juridiction britannique ou de la Cour de justice de l'Union européenne n'existera pas, nul ne saura si la législation existante convient pour appliquer le droit de l'UE. La loi de 2010 relative à l'égalité contient des dispositions qui étendent, pour le Royaume-Uni, la protection contre la discrimination fondée sur l'âge à la fourniture de biens et de services, à la santé, aux avantages sociaux et aux services publics. Elles ne s'appliquent cependant pas aux jeunes âgés de moins de 18 ans. En mars 2011, le gouvernement de coalition a entamé des consultations sur les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

#### **5 Application de la loi**

Les personnes qui considèrent avoir été victimes de discrimination peuvent engager une action en justice, les affaires impliquant des allégations de discrimination liée à l'emploi (secteur public et secteur privé) étant portées devant les tribunaux du travail (conseil de prud'hommes ou tribunal de l'emploi équitable en Irlande du Nord) et les plaintes relatives à toute autre discrimination illégale (par les organes du secteur public et du secteur privé) étant portées devant les juridictions civiles.



La principale voie de recours disponible est celle des dommages et intérêts, lesquels sont calculés comme dans les poursuites civiles pour acte dommageable. Il est également possible d'obtenir des mesures de redressement par voie d'injonction. Les indemnités octroyées varient selon les motifs et le contexte. Les montants moyens, médians et maximums d'indemnisation accordés par les tribunaux du travail sur la base des divers motifs de protection sont présentés dans le tableau ci-dessous. Nous ne disposons d'aucun chiffre pour les tribunaux de comté qui appliquent les dispositions légales autres que celles liées à l'emploi. Diverses procédures de conciliation et d'arbitrage sont également disponibles.

Indemnités octroyées par les tribunaux du travail 2009-2010<sup>2</sup>

Motif de protection	Montant moyen	Montant médian	Montant maximum
Race	18 584 £	5 392 £	374 922 £
Handicap	50 087 £	8 553 £	729 347 £
Orientation sexuelle	20 384 £	5 000 £	163 725 £
Religion/convictions	4 886 £	5 000 £	9 500 £
Âge	10 931 £	5 868 £	48 710 £

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

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

Toute la législation du Royaume-Uni concernée prévoit le renversement de la charge de la preuve en ce qui concerne chacun des motifs de discrimination et toutes les activités considérées comme comprises dans le champ d'application des directives.

<sup>2</sup> <http://www.justice.gov.uk/publications/docs/tribs-et-eat-annual-stats-april09-march10.pdf>



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

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

En particulier, le fait que la renomination de l'actuel président de cette commission, Trevor Phillips, en juillet 2009, a été soutenue par le ministre Harriet Harman sans concours public ni examen par le parlement, bien que six membres de la commission aient démissionné parce qu'ils étaient en désaccord avec le président, remet en question l'indépendance perçue de l'EHRG. En mars 2010, la commission mixte sur les droits de l'homme a prévenu que «la décision prise par le ministre de renommer M. Phillips sans impliquer le parlement pourrait mettre en péril la façon dont l'indépendance de la commission est perçue et menacer sa reconnaissance en tant qu'institution nationale des droits de l'homme». Selon certaines informations parues en novembre 2010, la Commission britannique pour l'égalité et les droits de l'homme «a dû accepter une réduction de 55 % de son budget annuel» (ramenant celui-ci à £ 32 millions) dans le cadre de réductions existantes ou projetées des dépenses publiques à la suite des élections générales de mai 2010<sup>3</sup>.

L'EOR se fait l'écho d'une déclaration du 14 octobre du *Government Equalities Office*, qui est le département qui finance l'EHRG, selon laquelle la Commission va être «radicalement réformée».

Il est expliqué que «les activités de l'EHRG seront recentrées sur ses fonctions de base qui consistent à réguler les lois sur l'égalité et la législation antidiscrimination en Grande-Bretagne, à remplir les exigences de l'UE en matière d'égalité et à être une institution nationale de défense des droits de l'homme». Ses effectifs seront sérieusement revus à la baisse et de manière plus spécifique, «la nouvelle structure proposée supprimera un grand nombre de postes en contact avec le public comme les travailleurs sociaux, les conseillers, les chargés de mission, les responsables des subventions et le personnel régional, même si une nouvelle catégorie de cadres très supérieurs va être créée». Par ailleurs, le gouvernement «envisage de transférer certaines fonctions et services de l'EHRG à des départements de l'administration ou de les sous-traiter à des organes du secteur privé ou du secteur du bénévolat».

<sup>3</sup> *Equal Opportunities Review*, novembre 2010, n° 206, p. 3