



## Résumé du rapport 2011

### concernant les mesures de lutte contre la discrimination au Liechtenstein

par Wilfried Marxer, Christian Frommelt, Seraina Sartor

#### 1. Introduction

La Principauté de Liechtenstein est l'un des plus petits pays d'Europe puisqu'elle ne compte que 36 000 habitants. Le pouvoir politique est partagé à parts égales entre le parlement élu/le peuple et le monarque. Le parlement (*Landtag*) décide de la nouvelle législation, remplacé le cas échéant dans cette fonction par les électeurs au moyen d'une initiative populaire ou d'un référendum. Le Prince a le droit de sanctionner la nouvelle loi. Le système judiciaire couvre, d'une part, les affaires de droit pénal et de droit civil, qui relèvent des juridictions ordinaires (*Landgericht*) – appel pouvant être fait des arrêts rendus en première instance devant la Haute Cour (*Obergericht*) et en dernier ressort devant la Cour suprême (*Oberster Gerichtshof*); les litiges entre citoyens et organes de l'État relèvent, d'autre part, de la compétence du Tribunal administratif (*Verwaltungsgericht*) et de la Cour constitutionnelle (*Staatsgerichtshof*). Le système juridique exige que toutes les lois soient conformes à la Constitution et aux traités internationaux pertinents.

#### 2. Législation principale

La Constitution de la Principauté de Liechtenstein,<sup>1</sup> dont l'article 37 dispose qu'elle garantit la liberté de religion et de conviction, et dont l'article 31, par. 1, établit que les hommes et les femmes sont égaux. Elle ne contient aucune disposition anti-discrimination pour ce qui concerne d'autres motifs tels que le handicap, la race ou l'origine ethnique, l'âge ou l'orientation sexuelle.

La loi sur l'égalité des personnes handicapées,<sup>2</sup> qui vise à éliminer et à prévenir la discrimination envers les personnes souffrant d'un handicap. Elle cherche à garantir une égalité de participation des personnes handicapées à la vie quotidienne de la société.

Le Code pénal,<sup>3</sup> qui dispose en son article 283 qu'aucune personne ni aucun groupe ne peut fait l'objet d'une discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou la religion.

<sup>1</sup> Verfassung des Fürstentums Liechtenstein vom 5. Oktober 1921 (LV), LGBl. 1921 Nr. 15.

<sup>2</sup> Gesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz; BGIG), LGBl. 2006 Nr. 243.

<sup>3</sup> Strafgesetzbuch vom 24. Juni 1987 (StGB), LGBl. 1988 Nr. 37.



La loi sur l'union civile de couples de même sexe,<sup>4</sup> qui régit l'établissement, les effets et l'annulation de partenariats enregistrés de couples de même sexe. Elle affirme la reconnaissance juridique du partenariat entre personnes du même sexe, lesquelles ont à cet égard les mêmes droits et obligations que les couples de sexe différent.

La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes,<sup>5</sup> qui réglemente l'égalité entre femmes et hommes, et vise à une égalité entre eux sur le lieu de travail ainsi qu'en termes d'accès aux biens et aux services.

Le Liechtenstein n'a pas adopté de loi générale de lutte contre les discriminations, et cette problématique ne figure pas explicitement dans la Constitution. Différents motifs de discrimination sont traités dans des lois spéciales pertinentes telles que la loi sur l'égalité des personnes handicapées et loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes. D'autres motifs de discrimination sont abordés comme un aspect parmi d'autres dans diverses lois relatives à la sécurité sociale, au logement, à l'emploi, à l'enseignement, etc.

En complément de sa législation nationale, le Liechtenstein a signé plusieurs traités internationaux qui revêtent une importance déterminante pour les compétences juridictionnelles en matière de non-discrimination, conformément à la loi sur la Cour constitutionnelle. Les principaux sont la Convention européenne des droits de l'homme; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; la Convention relative aux droits de l'enfance; la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale; le Pacte international relatifs aux droits civils et politiques; et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

### **3. Principes généraux et définitions**

La discrimination directe est exclusivement définie au Liechtenstein dans la loi sur l'égalité des personnes handicapées et dans la loi sur l'égalité hommes-femmes comme se produisant lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable. Il en découle que la discrimination directe est uniquement liée au motif du handicap (article 6, par. 1 de la loi sur l'égalité des personnes handicapées) ou au motif du genre (article 1a de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes), et que la définition ne couvre donc pas la race et l'origine ethnique, la religion et les convictions, l'âge et l'orientation sexuelle.

La discrimination indirecte est elle aussi définie dans la loi sur l'égalité des personnes handicapées et dans la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes: elle est décrite comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes

<sup>4</sup> Gesetz vom 16. März 2011 über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (Partnerschaftsgesetz; PartG), LGBl. 2011 Nr. 350.

<sup>5</sup> Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann; Gleichstellungsgesetz; LGBl. 1999 Nr. 96.



handicapées (ou des personnes d'un sexe particulier) par rapport à des personnes non handicapées (ou de l'autre sexe), à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires (article 6 de la loi sur l'égalité des personnes handicapées et article 1a de la loi sur l'égalité hommes-femmes). Cette définition ne couvre pas la race et l'origine ethnique, la religion et les convictions, l'âge et l'orientation sexuelle.

Le harcèlement est défini à la fois dans la loi sur l'égalité des personnes handicapées et dans la loi sur l'égalité hommes-femmes comme une situation dans laquelle un comportement non désiré lié au handicap (ou au sexe) d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article 8 de la loi sur l'égalité des personnes handicapées et article 1a de la loi sur l'égalité hommes-femmes). Cette définition ne couvre pas la race et l'origine ethnique, la religion et les convictions, l'âge et l'orientation sexuelle.

L'article 3 de la loi sur l'égalité des personnes handicapées définit explicitement le handicap. Le droit national ne définit pas les autres motifs, mais les définitions figurant dans les conventions et traités internationaux signés par le Liechtenstein peuvent servir de substituts.

Cette même loi interdit la discrimination à l'égard des personnes qui aident temporairement ou s'occupent d'une personne handicapée, ou qui signalent ou intentent une action contre un acte de discrimination fondé sur le handicap (article 5, par. 4). Il n'existe aucune autre disposition concernant la discrimination basée sur l'association avec des personnes présentant une caractéristique particulière, qu'il s'agisse de personnes handicapées ou d'une discrimination fondée sur d'autres motifs.

La législation anti-discrimination autorise certaines dérogations à la règle générale, lorsqu'elle existe, et dès lors une inégalité de traitement – cette dernière pouvant être «objectivement justifiée» (disposition figurant à la fois dans la loi sur l'égalité des personnes handicapées et dans la loi sur l'égalité hommes-femmes). Dans certains autres domaines tels que l'emploi, les exceptions sont admises en cas d'exigences professionnelles véritables et déterminantes: connaissances particulières, aptitudes spécifiques, condition physique ou caractéristiques spéciales requises pour l'emploi (prêtres de sexe masculin, par exemple). L'action positive est également permise. Ainsi par exemple, l'article 20 de la loi sur l'égalité des personnes handicapées autorise des projets pilotes en faveur des personnes handicapées, y compris des incitations à l'intention des employeurs pour qu'ils adaptent les lieux de travail aux besoins de ces personnes. Ceci ne préjudicie nullement les dispositions anti-discrimination.

Ni la loi sur l'égalité des personnes handicapées ni la loi sur l'égalité hommes-femmes ne permet les rétorsions. Un plaignant ne peut être pénalisé parce qu'il a



porté plainte ou qu'il a initié un processus judiciaire visant à faire interdire une discrimination. Ne peut davantage être pénalisé ou défavorisé celui qui témoigne ou fournit des informations dans le cadre d'un procès, ou qui soutient une personne victime de discrimination.

La loi sur l'égalité des personnes handicapées dispose en son article 23 qu'il convient de prendre en compte la discrimination multiple au moment de fixer en justice l'indemnisation pour dommage moral. Il n'existe pas de dispositions relatives à la discrimination multiple pour ce qui concerne d'autres motifs tels que la religion et les convictions, l'orientation sexuelle, la race et l'origine ethnique, l'âge ou le genre. Il n'existe à la connaissance des auteurs aucun projet d'adoption de règles dans ce sens.

La loi sur l'égalité des personnes handicapées dispose qu'il y a discrimination indirecte si rien n'a été tenté pour aménager la situation de la personne concernée. Lorsque la discrimination indirecte résulte d'entraves, il faut prouver qu'il existe des dispositions légales en matière d'accessibilité et, si tel est le cas, que les obligations légales sont remplies.

L'injonction de discriminer est explicitement interdite en ce qui concerne le motif du handicap (article 9 de la loi sur l'égalité des personnes handicapées), en ce qui concerne les motifs de la race, de l'origine ethnique et de la religion (article 283 du Code pénal) et en ce qui concerne le motif du genre (article 3 de la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes). Une interprétation judiciaire serait nécessaire pour déterminer si une discrimination fondée sur d'autres motifs est – ou n'est pas – couverte. La législation manque de clarté sur ce point, faute de dispositions légales explicites; la Constitution, les traités internationaux contraignants et des dispositions contenues dans diverses lois nationales pourraient toutefois justifier une condamnation.

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

La loi sur l'égalité des personnes handicapées dispose en son article 5 que les personnes handicapées ne feront l'objet d'aucune discrimination. Il s'agit d'une règle générale couvrant tous les domaines de discrimination. L'article 10 précise que les salariés du secteur public comme du secteur privé, ou de tout autre secteur d'emploi, ne feront l'objet d'aucune discrimination, que ce soit de manière directe ou indirecte. Les dispositions anti-discrimination de cet article couvrent également les aspects relatifs au recrutement, à la rémunération, aux prestations volontaires de sécurité sociale, à la formation professionnelle, à la carrière et la promotion professionnelles, aux autres conditions de travail, à la résiliation du contrat de travail, à l'accessibilité aux services d'emploi, à la formation professionnelle et à d'autres services non compris dans le contrat d'emploi, à l'adhésion et la participation active à une organisation syndicale, et aux conditions d'accès à l'emploi indépendant (article 10-1, points a-k). Il n'existe aucune disposition légale de ce type pour ce qui concerne les autres motifs de discrimination, hormis le genre – la loi sur l'égalité entre les femmes



et les hommes contenant des dispositions similaires à celle sur l'égalité des personnes handicapées.

Les dispositions anti-discrimination sont plus rigoureuses dans le secteur public que dans le secteur, privé. Ainsi par exemple, la loi sur l'emploi des fonctionnaires prévoit que la gestion des ressources humaines du gouvernement du Liechtenstein veille à l'intégration des personnes handicapées et garantit l'égalité des chances entre femmes et hommes.

N'étant pas membre de l'Union européenne, le Liechtenstein n'a pas intégralement transposé les directives pertinentes. Des lois spécifiques portent sur la discrimination fondée sur le handicap et sur le sexe (loi sur l'égalité des personnes handicapées et loi sur l'égalité hommes-femmes). La discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique, la religion et les convictions, l'âge et l'orientation sexuelle n'est pas explicitement couverte par des actes législatifs distincts, et le Liechtenstein ne s'est doté d'aucune loi générale anti-discrimination couvrant l'ensemble des motifs. La lutte contre la discrimination n'en vise pas moins à protéger des groupes vulnérables de la société tels que les personnes handicapées, les femmes, les personnes âgées, les personnes défavorisées, les étrangers ou les personnes ayant une orientation sexuelle particulière. La question de savoir si la protection de ces groupes et de ces personnes est assurée ou non par les dispositions ordinaires de la Constitution, par les obligations découlant des traités internationaux ou par les dispositions du Code civil général, du Code pénal et d'autres lois relève de l'interprétation judiciaire. La Convention européenne des droits de l'homme et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, par exemple, sont juridiquement contraignantes pour les compétences juridictionnelles au Liechtenstein. Les traités internationaux touchant la juridiction de la Cour constitutionnelle sont explicitement énumérés à l'article 15, par. 2, de la loi sur la Cour constitutionnelle.<sup>6</sup>

Il existe au niveau national, outre les deux lois principales (égalité des personnes handicapées et égalité hommes-femmes), d'autres dispositions légales ayant un rapport avec l'un ou l'autre aspect de la discrimination. Les instruments juridiques les plus pertinents à cet égard sont le Code civil général,<sup>7</sup> la loi sur l'emploi dans l'industrie, le commerce et l'artisanat,<sup>8</sup> la loi sur l'emploi des fonctionnaires,<sup>9</sup> la loi sur l'enfance et la jeunesse,<sup>10</sup> le droit des personnes et des sociétés,<sup>11</sup> la loi sur l'enseignement scolaire<sup>12</sup> et le Code pénal.<sup>13</sup>

<sup>6</sup> Gesetz vom 27. November 2003 über den Staatsgerichtshof (StGHG), LGBl. 2004 Nr. 32.

<sup>7</sup> Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch vom 1. Juni 1811 (ABGB).

<sup>8</sup> Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz); LGBl. 1967 Nr. 6.

<sup>9</sup> Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144.

<sup>10</sup> Kinder- und Jugendgesetz vom 10. Dezember 2008 (KJG), LGBl. 2009 Nr. 29.

<sup>11</sup> Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR) vom 20. Januar 1926, LGBl. 1926 Nr. 4.

<sup>12</sup> Schulgesetz vom 15. Dezember 1971, LGBl. 1972 Nr. 7.



## 5. Mise en application de la loi

Plusieurs ministères et groupes de travail participent à la mise œuvre des dispositions législatives en fournissant des conseils aux personnes concernées, en coordonnant les activités et en procédant à des actions de relations publiques et autres. Les pouvoirs publics collaborent étroitement avec les organisations non gouvernementales et les soutiennent financièrement. L'éventail des associations et responsables en charge de la lutte contre la discrimination, énumérés au point 6 ci-après, va s'élargissant. Ces instances sont en mesure de conseiller et de soutenir les citoyens.

Les plaintes sont adressées aux juridictions ordinaires – ou au Tribunal administratif si elles sont dirigées contre une autorité publique. Aucune disposition légale n'exige le recours à un avocat pour saisir une cour ou un tribunal. En vertu du Code de procédure civile, les procédures judiciaires peuvent être effectuées en personne ou par un représentant dûment autorisé. Un mandat à cette fin peut donc être également conféré à une association.

Tout procès doit se dérouler conformément au Code de procédure civile mais une exception est prévue en ce qui concerne la charge de la preuve. La loi sur l'égalité des personnes handicapées dispose qu'en cas de plainte alléguant une discrimination directe, il incombe obligatoirement à la partie défenderesse de démontrer l'existence probable, compte tenu des circonstances, d'un autre motif expliquant la différence de traitement, ainsi que le caractère essentiel du motif en question. Des dispositions similaires sont applicables en cas de harcèlement et de discrimination.

Une aide peut être accordée pour les poursuites en justice lorsque la personne concernée ne peut en assumer les frais. Cette assistance est mise à la disposition de tout citoyen, et n'est pas uniquement destinées aux personnes handicapées. La loi sur l'aide aux victimes d'infractions pénales est entrée en vigueur en 2007: elle stipule que le Bureau d'aide aux victimes doit conseiller gratuitement ces dernières, les soutenir financièrement et leur venir gratuitement en aide lors des procès; elle ne prévoit cependant pas que le Bureau puisse agir au nom des victimes de discrimination.

La loi de 2005 sur la médiation dans les affaires relevant du droit civil est entrée en vigueur, mais la médiation obligatoire n'a pas encore été introduite.

L'article 24 de la loi sur l'égalité des personnes handicapées fixe un délai d'un an pour la prescription des recours à compter du jour où la personne concernée a été informée pour la première fois de l'acte discriminatoire et de son auteur, ou en tout état de cause de trois ans à dater du jour où l'acte discriminatoire a eu lieu. Les

---

<sup>13</sup> Strafgesetzbuch (StGB), LGBl. 1987 Nr. 37.





dispositions correspondantes du Code civil général s'appliquent pour ce qui concerne les autres conditions préalables relatives au délai légal de prescription.

La loi sur l'égalité des personnes handicapées autorise les associations de défense des intérêts de ces personnes d'introduire des recours juridiques pour leur propre compte en ce qui concerne l'accessibilité aux bâtiments publics, l'accessibilité de la voie publique et des zones de circulation, et l'accessibilité des systèmes de transports publics. L'exercice de ce droit est réservé aux associations ayant leur siège au Liechtenstein et exerçant leur activité depuis cinq ans au moins. Elles peuvent agir en leur propre nom. La loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes contient des dispositions analogues permettant aux associations de promouvoir l'égalité des sexes. Ces associations peuvent en leur propre nom faire confirmer par une juridiction l'existence d'une discrimination – et, partant, l'obligation de l'éliminer. Il n'existe pas de règle de ce type concernant les autres motifs de discrimination.

La législation du Liechtenstein ne contient aucune disposition en matière de recours collectif.

La loi sur l'égalité des personnes handicapées dispose en son article 2, par. 2, que ces personnes ont droit à la restitution de toute perte financière subie. Une victime peut également réclamer une ordonnance visant à l'interdiction ou la prévention de tout risque de discrimination future, ou à l'élimination de la discrimination existante fondée sur le handicap. Il convient, lors de l'évaluation de l'indemnisation pour préjudice moral, de prendre plus particulièrement en compte la durée de la période de discrimination, la gravité des faits, l'ampleur du préjudice et l'existence éventuelle d'une discrimination multiple. La loi ne plafonne pas l'indemnisation. Aucune disposition similaire en matière d'indemnisation n'est prévue pour d'autres motifs de discrimination (religion et convictions, orientation sexuelle, race et origine ethnique, ou âge).

Il n'existe au Liechtenstein ni disposition juridique ni exemple pratique en matière de test de situation. Les preuves statistiques ne sont pas mentionnées dans le contexte de la discrimination.

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

Les principaux organismes qui se consacrent – intégralement ou partiellement – à la lutte contre la discrimination sont:

Le Bureau pour l'égalité des personnes handicapées,<sup>14</sup> qui a été institué par le gouvernement en vertu de la loi sur l'égalité des personnes handicapées. Celle-ci, entrée en vigueur en 2007, dispose en son article 22 que le gouvernement met en

---

<sup>14</sup> Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung:  
<http://www.lbv.li/Dienstleistungen/B%C3%BCrof%C3%BCdieGleichstellung/tabid/916/Default.aspx>.



place un Bureau pour l'égalité des personnes handicapées chargé de promouvoir l'égalité juridique et réelle de ces personnes. Elle ajoute que cette mission peut être confiée à une association privée. Le Bureau est actuellement géré par l'Association des personnes handicapées du Liechtenstein. L'article 22, par. 2, de la loi sur l'égalité des personnes handicapées précise les tâches du Bureau: formulation de recommandations à l'intention du gouvernement; apport de conseils à des organismes privés et publics; collaboration à l'élaboration de la législation; rédaction de rapports; activités relevant des affaires publiques et de l'information en vue de sensibiliser le public; conception et exécution de projets; état des lieux destiné au gouvernement concernant l'intégration et l'égalité des personnes handicapées, et compte-rendu des effets des activités et projets mis en œuvre; appui au dialogue entre employeurs et travailleurs ainsi qu'avec des organisations non gouvernementales; coopération avec des organismes publics et privés.

Le Bureau pour l'égalité des chances,<sup>15</sup> qui fait partie de l'administration et qui se concentre sur les désavantages et la discrimination liés à tous les motifs (handicap, genre, orientation sexuelle, race et origine ethnique, religion et convictions, désavantage social). Le Bureau est rattaché au ministère de la Famille et de l'égalité des chances. Son fondement juridique est la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui couvre uniquement la discrimination fondée sur le sexe. Les autres volets de sa mission sont fixés par le ministère. L'article 19 de la loi sur l'égalité hommes-femmes dispose que le Bureau agit de manière indépendante dans une série de domaines: conseils à l'administration et aux organismes privés; soutien des victimes de discrimination qui introduisent un recours; activités relevant des affaires publiques et de l'information; travaux de recherche; recommandation de mesures adéquates à l'intention d'organismes publics et privés. Le Bureau est dirigé par un membre conseiller de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes,<sup>16</sup> qui est chargée de conseiller le gouvernement. Le chef de la Commission et l'ensemble de ses membres sont désignés par le gouvernement. Le chef du Bureau pour l'égalité des chances est membre conseiller de la Commission.

Le Bureau du Médiateur des enfants et des adolescents,<sup>17</sup> fonction instituée en vertu des articles 96 à 100 de la loi sur l'enfance et la jeunesse.

La Commission pour l'intégration et le Bureau pour l'intégration au sein du service des étrangers: la loi sur les étrangers<sup>18</sup> prévoit en son article 46 la mise en place d'une commission chargée des questions d'intégration qui, élue par le gouvernement, comprend à la fois des citoyens du Liechtenstein et des ressortissants étrangers. Le décret-loi y afférent précise à l'article 18 qu'un expert du

<sup>15</sup> Stabsstelle für Chancengleichheit: <http://www.llv.li/amtstellen/llv-scg-home.htm>.

<sup>16</sup> Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann.

<sup>17</sup> Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche: <http://www.oskj.li>.

<sup>18</sup> Gesetz vom 17. September 2008 über die Ausländer (Ausländergesetz; AuG), LGBI. 2008 Nr. 311.





Bureau pour l'intégration et un représentant du Bureau pour l'égalité des chances seront membres de la commission.<sup>19</sup> Celle-ci conseille le gouvernement et lui adresse des recommandations.

---

<sup>19</sup> Verordnung vom 9. Dezember 2008 über die Integration von Ausländern (Ausländer-Integrations-Verordnung; AIV), LGBl. 2008 Nr. 316.