



Résumé du rapport 2011

concernant les mesures de lutte contre la discrimination en Lettonie

par Anhelita Kamenska

1. Introduction

Si la Lettonie est, et a toujours été, un pays multiethnique, la proportion des différents groupes ethniques au sein de sa population a varié avec le temps. L'origine ethnique est consignée dans le registre de la population. Elle se base sur l'appartenance ethnique de l'un ou l'autre des parents de la personne inscrite et peut être modifiée lorsque cette personne atteint l'âge de la majorité et choisit l'appartenance ethnique de l'un de ses grands-parents. La mention de l'origine ethnique dans le passeport est facultative. Selon le recensement de la population effectué en 2011, la composition ethnique des 2 067 887 habitants inscrits au registre letton de la population s'établissait comme suit : 62,1% de Lettons, 26,9% de Russes, 3,3% de Biélorusses, 2,24 % d'Ukrainiens, 2,2% de Polonais, 1,2% de Litوانيens, 0,3% de Juifs, 0,1% d'Estoniens, 0,3% de Roms, 0,1% d'Allemands et 1,3% d'autres origines. Les citoyens lettons, au nombre de 1 732 880, représentent 83,8% de la population, dont 71,42% de Lettons de souche. Sur les 14,1% d'habitants qui ne sont pas citoyens lettons,¹ les Russes de souche constituent le groupe le plus important avec 65,75% - ce qui explique pourquoi les questions relatives aux non-ressortissants sont souvent traitées comme des questions concernant principalement les Russes ou russophones, et pourquoi les droits des citoyens et des non-ressortissants, ainsi que les questions linguistiques, restent des sujets très sensibles en Lettonie.

Une étude menée en 2002 signalait une disproportion dans le pourcentage de Lettons de souche occupés dans le secteur public. Les salariés de l'administration publique appartenant à des minorités étaient en effet moins de 20%, soit une proportion inférieure à la moitié de celle qu'ils représentent dans l'ensemble de la population.² La population rom vit une discrimination en matière d'emploi et d'accès aux services, ce que confirme une étude réalisée en 2003, qui reste la seule à ce jour. Les classes réservées aux élèves roms, perçues par les uns comme une aide à l'apprentissage et par les autres comme une pratique discriminatoire, sont une pratique depuis lors. Ce type de classes n'existait plus que dans deux écoles en 2011/2012. La population rom est relativement peu importante en Lettonie: elle compte 8 517 personnes selon les données officielles du recensement de la

¹ Les non-ressortissants constituent une catégorie spéciale regroupant des citoyens de l'ex-URSS qui résidaient en Lettonie au 1^{er} juillet 1991 et n'ont obtenu la citoyenneté d'aucun autre pays; le terme n'englobe donc pas ici les ressortissants étrangers et les personnes apatrides.

² Hazans, Mihails. *Ethnic Minorities in the Latvian Labour Market, 1997–2009: Outcomes, Integration Drivers and Barriers* dans Muižnieks, N. (Ed.) *How Integrated is Latvian Society? An Audit of Achievements, Failures and Challenges*, Riga: Presse de l'Université de Lettonie, 2010. p.145, disponible en anglais sur http://szf.lu.lv/files/petnieciba/publikacijas/Integracija_anglu.pdf.



population de 2011, mais serait plus nombreuse selon les données des associations roms – ces dernières évoquant la possibilité que ce soit l'origine ethnique de l'autre parent (non rom) qui ait été choisie au moment de l'inscription officielle, même si la personne s'identifie elle-même comme rom et indépendamment de la manière dont elle est perçue par d'autres.

Selon l'étude consacrée à l'attitude envers les personnes âgées et la discrimination à leur égard sur le marché du travail letton, le pays comptera en 2020 plus de personnes ayant l'âge de la retraite que d'enfants et de jeunes de moins de 19 ans. Parallèlement, les personnes de plus de 40-45 ans se trouvent confrontées à une discrimination sur le marché du travail national en raison de leur âge. L'étude souligne l'opposition entre les pressions démographiques et les objectifs stratégiques visant à faciliter l'activité économique des personnes âgées, d'un côté, et une attitude à prédominance négative vis-à-vis de l'emploi de personnes plus âgées, de l'autre.³

La difficulté rencontrée par les personnes handicapées pour trouver un emploi est de notoriété publique, même si l'on ne dispose pas, ici non plus, d'études suffisamment représentatives pour le confirmer.

En 2007, une étude consacrée à des problèmes propres au marché du travail de la Lettonie et de ses régions s'est intéressée au contrôle de la discrimination dans le pays: elle a examiné l'ouverture du marché du travail letton en termes de garantie d'égalité de traitement de tous les groupes sociaux, y compris les groupes dits «à risque» – personnes ayant des besoins spéciaux, personnes à l'âge de la préretraite, etc. – et a examiné l'inégalité sociale existante et ses diverses expressions parmi différents groupes sociaux dans les régions.

Une étude publiée en 2010 sous le titre «*Ethnic Minorities in the Latvian Labour Market, 1997–2009: Outcomes, Integration Drivers and Barriers*» conclut que l'écart d'emploi fondé sur l'origine ethnique a réapparu par suite de la crise économique et que la plus grande difficulté rencontrée par les minorités ethniques sur le marché du travail est un risque de chômage nettement plus élevé; l'étude ajoute que la tâche la plus urgente est l'instauration d'une représentation adéquate des minorités au sein de l'administration publique – leur pourcentage y étant actuellement inférieur à la moitié de celui qu'elles représentent dans l'ensemble de la population.⁴

Il n'existe aucune preuve documentée des difficultés rencontrées par les minorités sexuelles, ce qui s'explique probablement du fait que les homosexuels n'ont d'autre

³ Rungule, R., Lāce, T. (2010), Attieksme pret veciem cilvēkiem un viņu diskriminācija Latvijas darba tirgū (L'attitude envers les personnes âgées et la discrimination à leur égard sur le marché du travail letton) Riga, Stradins University, p. 208-214.

⁴ Hazans, Mihails. *Ethnic Minorities in the Latvian Labour Market, 1997–2009: Outcomes, Integration Drivers and Barriers* dans Muižnieks, N. (Ed.) *How Integrated is Latvian Society? An Audit of Achievements, Failures and Challenges*, Riga: Presse de l'Université de Lettonie, 2010. p.125-158, disponible en anglais sur http://szf.lu.lv/files/petnieciba/publikacijas/Integracija_anglu.pdf.



choix que de dissimuler leur orientation sexuelle face aux attitudes négatives largement répandues dans la société lettone. L'orientation sexuelle reste un sujet controversé et les tentatives répétées de modification de la législation du travail en vue d'ajouter une référence explicite à l'orientation sexuelle dans la clause de non-discrimination plutôt que la simple mention «autres situations » n'ont abouti qu'en septembre 2006. On notera également la publicité négative dont la non-discrimination a fait l'objet suite à l'organisation de la première «Gay Pride» à Riga en juillet 2005 et de celles qui l'ont suivie.

Il apparaît impératif, dans ce contexte, d'adopter une position davantage proactive pour promouvoir réellement l'égalité de traitement. À l'heure actuelle, les seules consultations régulières des ONG concerne des questions relatives au handicap et au genre. Alors qu'il existe également un cadre de dialogue avec les partenaires sociaux, la question de la discrimination n'a été abordée jusqu'ici que de façon limitée avec une focalisation sur les questions liées au genre. Il en résulte que le débat public est, lui aussi, peu développé et que les rares discussions qui ont eu lieu se sont concentrées de manière quasiment exclusive sur la problématique des russophones et les questions connexes (notamment linguistiques) ainsi que sur la question de l'orientation sexuelle à la suite des événements qui ont entouré la parade de la «Gay Pride».

À la suite de la transposition des directives anti-discrimination et de la fermeture du secrétariat du ministre chargé de missions spéciales en faveur de l'intégration sociale (lequel secrétariat faisait partie du ministère de l'Enfance, de la famille et des questions d'intégration depuis le 1^{er} janvier 2009; suite à sa liquidation, quelques-unes de ses fonctions ont été reprises par le ministère de la Justice et, depuis 2011, par le ministère de la Culture), il n'y a plus d'autorité nationale chargée de coordonner les questions de discrimination. Le ministère de la Protection sociale est responsable de tous les aspects touchant à la discrimination en matière de relations de travail et de sécurité sociale, ainsi qu'en rapport avec l'égalité des chances pour les personnes handicapées et l'égalité entre hommes et femmes – couvrant ainsi les motifs du genre, du handicap et de l'âge. Le Bureau du Médiateur n'assume aucun rôle de coordination au niveau national en matière de non-discrimination.

Le seul groupe spécifiquement ciblé est, dans une certaine mesure, celui des personnes handicapées puisqu'une loi tente des mesures d'incitation financière pour encourager les employeurs à les engager. On ne trouve nulle trace dans la législation lettone d'une disposition relative à des actions positives.

2. Législation principale

L'interdiction de discrimination a pour pierre angulaire l'article 91 de la Constitution lettone, qui prévoit notamment que les droits de l'homme seront observés sans discrimination d'aucune sorte. Ainsi donc, la Constitution déclare toute discrimination illégale, mais sans en spécifier explicitement les motifs interdits. La constitution est considérée comme ayant un effet direct, à savoir que ses dispositions sont



directement exécutoires pour tous les organes publics, mais elle n'a pas d'effet horizontal. En d'autres termes, si la discrimination revêt un caractère illégal dans le secteur public même en l'absence de lois supplémentaires – ces dernières étant uniquement nécessaires pour prévoir des sanctions et l'application du principe de non-discrimination – il s'avère essentiel d'adopter des lois spéciales pour proscrire la discrimination dans le secteur privé. Il en va de même des traités internationaux: les traités juridiquement contraignants pour la Lettonie ne s'appliquent qu'aux organes publics.

Hormis le protocole n° 12 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, qu'elle a signé mais pas encore ratifié, la Lettonie adhère à la plupart des grandes conventions internationales de lutte contre la discrimination telles que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Protocole optionnel à la convention, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD), la Convention-cadre du Conseil de l'Europe pour la protection des minorités nationales, la Convention relative aux droits de l'enfant et, depuis 2010 aussi, la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Le gouvernement letton n'a toutefois pas reconnu la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. Les instruments ratifiés susmentionnés font partie de l'ordre juridique national après leur promulgation au Journal officiel et peuvent être appliqués directement par les juridictions nationales sauf si leur application requiert la promulgation d'une loi.

La législation anti-discrimination lettone est fragmentée. Il n'existe pas de loi unique et exhaustive, mais si les lois contiennent toujours des clauses anti-discrimination disséminées et aléatoires adaptées avant même le début du processus d'adhésion, la couverture s'est améliorée suite à l'adoption d'amendements aux lois existantes: on peut citer à cet égard les dernières modifications en date apportées le 28 octobre 2010 à la loi sur la protection des droits des consommateurs et le 4 mars 2010 à la loi relative sur l'enseignement. Le problème majeur qui subsiste au niveau de la législation anti-discrimination lettone est, comme cela a déjà été souligné, le fait que la discrimination n'est pas proscrire dans le secteur privé à moins qu'une loi l'interdise explicitement et que, même si elle est proscrire dans le secteur public en vertu de la suprématie de la Constitution, l'absence d'une loi d'exécution spécifique complique considérablement la mise en application de l'interdiction.

C'est dans la loi sur le travail que l'on trouve l'interdiction de discrimination la plus exhaustive. Adoptée en 2001, elle a été rédigée en tenant compte des exigences des directives pertinentes. Elle a été modifiée par la suite pour remédier aux lacunes restantes. Elle interdit toute discrimination dans les relations de travail qu'elle régit et, depuis novembre 2006, ses dispositions anti-discrimination s'appliquent aux relations de travail dans la fonction publique.

La loi sur le travail est la seule loi à inclure l'orientation sexuelle comme motif de discrimination interdit; elle est aussi – avec la loi sur la sécurité sociale modifiée en



décembre pour être conforme aux directives et la loi sur la protection des droits des consommateurs – l’une des trois lois faisant explicitement référence au handicap. La loi modifiée sur la protection des droits des consommateurs vient combler l’une des principales lacunes de la législation anti-discrimination lettone, à savoir l’accès aux biens et aux services, mais elle limite la liste des motifs interdits au genre, à la race, à l’origine ethnique et au handicap. Le genre, la race et l’origine ethnique restent les seuls motifs interdits dans la loi sur l’interdiction de discrimination à l’égard des personnes physiques agissant en qualité d’opérateurs économiques, qui couvre l’accès au travail indépendant et l’accès des indépendants aux biens et aux services. Les trois lois incluant l’âge en tant que motif interdit de discrimination sont la loi sur le travail, la loi sur la sécurité sociale et la loi sur les droits des patients.

Un certain nombre d’autres lois contiennent des clauses de non-discrimination avec des listes exhaustives ou ouvertes de motifs de discrimination interdits, mais celles-ci n’incluent jamais tous les motifs visés par les directives. Même lorsque la liste des motifs est laissée ouverte, ce qui est également le cas de la loi sur la sécurité sociale, et englobe dès lors potentiellement tous les motifs, il n’y a pas respect de l’exigence selon laquelle la loi doit être explicitement applicable à tous les motifs spécifiquement visés par les directives. La loi sur l’enseignement contient une liste fermée qui se limite à «la fortune et au statut social, à la race, à l’appartenance ethnique, au sexe, aux convictions religieuses et politiques, à l’état de santé, à la profession et au lieu de résidence». Par ailleurs, certaines lois ne contiennent aucune clause anti-discrimination: tel est notamment le cas de la loi sur le logement, bien que les questions relatives au logement tombent désormais sous le coup de la loi modifiée sur la protection des droits des consommateurs.

Le droit pénal letton, amendé en 2007, confère une protection à l’encontre de la discrimination fondée sur l’origine raciale ou nationale, ainsi qu’à l’encontre de la «violation de l’interdiction de discrimination prévue par les actes législatifs». Pour être efficace, cette disposition nécessite que la discrimination soit couverte de manière adéquate par d’autres actes législatifs, ce qui n’est pas encore le cas.

Des parlementaires ont tenté en 2011 de faire modifier la législation en matière d’emploi en vue d’interdire aux employeurs d’avoir des exigences disproportionnées en ce qui concerne les langues étrangères (le russe surtout)⁵ et de prévenir ainsi une présomption de discrimination envers les jeunes lettons sur le marché du travail, dans le secteur privé en particulier. La législation en matière d’emploi ne mentionne pas explicitement la langue en tant que motif interdit de discrimination, mais laisse ouverte la liste de ces motifs.

La nature fragmentaire de la réglementation est donc le problème principal de la législation anti-discrimination lettone, et la cause de la plupart des autres problèmes. Si l’on peut dire que, de manière générale, tous les domaines importants sont couverts, force est de reconnaître que tous les motifs requis ne sont pas couverts à

⁵ Parlé au quotidien par 35 à 40% de la population de la Lettonie.



l'intérieur de ces domaines. Ainsi ne trouve-t-on les définitions de base que dans quatre lois (la loi sur le travail, la loi sur la sécurité sociale, la loi sur l'aide aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi et loi sur la protection des droits des consommateurs). Il manque un système cohérent de sanctions et ce n'est qu'après les modifications adoptées en novembre 2006 qu'a été élargie dans les affaires de discrimination la capacité juridique, très limitée jusque-là, des ONG et autres entités ayant un intérêt légitime dans la mise en œuvre des dispositions anti-discrimination.

Le nombre d'actions en justice pour discrimination est en hausse, et les poursuites portent majoritairement sur une discrimination fondée sur le genre.

3. Principes généraux et définitions

La loi sur le travail, la loi sur la sécurité sociale,⁶ la loi sur l'aide aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi et loi sur la protection des droits des consommateurs contiennent des définitions de la discrimination directe et de la discrimination indirecte et du harcèlement qui ont été rédigées sur la base de celles figurant dans les directives et en conformité avec elles; elles interdisent également toute injonction de discriminer. La protection contre les rétorsions n'est cependant prévue que par la loi sur le travail, la loi sur la protection des droits des consommateurs, la loi sur l'aide aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi, la loi sur la sécurité sociale et la loi sur l'interdiction de discrimination à l'égard de personnes physiques agissant en qualité d'opérateurs économiques et la loi sur l'enseignement, ainsi qu'en rapport avec une plainte déposée auprès du Bureau du Médiateur. La loi est muette sur la question de la discrimination par association ou fondée sur des motifs ou caractéristiques présumés; si le libellé des dispositions anti-discrimination contenues dans les lois lettonnes faisait référence à la race, aux convictions religieuses, etc. de la personne (à savoir celle qui invoque la disposition), il serait assurément plus aisé de traiter d'une discrimination fondée sur des caractéristiques présumées que d'une discrimination par association. Faute toutefois de jurisprudence pertinente, la seule chose que l'on peut dire avec certitude, c'est que la loi ne contient pas d'interdictions explicites quant à ces deux formes de discrimination.

Les motifs de discrimination ne sont définis ni dans la loi sur le travail ni ailleurs, ce qui fait craindre que le handicap en particulier fasse l'objet d'une interprétation étroite en utilisant le terme dans son acception technique, autrement dit en se basant sur une reconnaissance officielle de la capacité de travail réduite de la personne concernée et en excluant le handicap de fait.

La loi sur le travail, la loi sur la sécurité sociale, la loi sur l'interdiction de discrimination à l'égard des personnes physiques agissant en qualité d'opérateurs économiques, la loi sur l'aide aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi, la loi sur la protection des droits des consommateurs sont également les celles qui traitent des exceptions. Elles ne prévoient qu'une exception générale liée à l'exigence

⁶ L'ancienne définition de la discrimination indirecte limitant aux situations comparables subsiste dans la loi.



professionnelle essentielle et la loi sur la sécurité sociale spécifie que le harcèlement ne peut être justifié sur cette base. Il n'existe encore aucune jurisprudence en la matière. La loi sur le travail prévoit en outre, pour ce qui concerne l'emploi par des organisations religieuses, une dérogation qui paraît en soi plus large que celle prévue par la directive. La loi sur le travail impose aussi à l'employeur l'obligation d'assurer un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées.

Il n'existe pas de règles sur la question de la discrimination multiple, ni de projets connus d'en adopter.

4. Champ d'application matériel

La loi sur le travail prévoit une protection contre toutes les formes de discrimination (la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement, l'injonction de discriminer et les rétorsions) dans tous les aspects des relations professionnelles, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris les relations dans la fonction publique (mais à l'exclusion du service militaire) et le travail sous contrat effectué par des indépendants (les motifs protégés étant uniquement le genre et l'origine raciale et ethnique dans ce dernier cas), en ce compris l'établissement des dites relations, en rapport notamment avec le genre, la race, l'âge, le handicap, la religion et l'orientation sexuelle.⁷

L'accès à l'orientation professionnelle et à la formation professionnelle ainsi que les questions d'éducation dans le secteur public comme dans le secteur privé sont couverts par la loi sur le travail qui fait référence à la «formation professionnelle» et par la loi sur l'enseignement,⁸ qui s'applique également aux secteurs public et privé. Cette dernière pose néanmoins problème dans la mesure où elle comporte une liste exhaustive de motifs n'incluant ni l'âge, ni le handicap (même si l'on pourrait faire valoir qu'il est couvert par la rubrique «santé»), ni l'orientation sexuelle. L'éducation et la formation pourraient également relever de la loi sur la protection des droits des consommateurs, mais celle-ci limite la liste des motifs interdits au genre, à la race, à l'origine ethnique et au handicap. La loi sur l'aide aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi, qui couvre le recyclage, interdit la discrimination fondée sur le genre, la race et l'origine ethnique.

Les lois relatives à l'affiliation et à la participation à des organisations de travailleurs ou d'employeurs ou à des organisations professionnelles ne contiennent pas toujours de clauses anti-discrimination; si la disposition de la loi sur le travail s'applique aux deux premiers types d'organisations, les organisations professionnelles continuent pour leur part à poser problème et ne sont pas couvertes.

⁷ La liste complète comprend «la race, la couleur de peau, l'âge, le handicap, les convictions religieuses, politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune ou l'état matrimonial, l'orientation sexuelle ou d'autres situations».

⁸ Énumérant comme motifs interdits «la fortune et le statut social, la race, l'appartenance ethnique, le genre, les opinions religieuses ou politiques, l'état de santé, la profession et le lieu de résidence».



Le domaine de la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, a été couvert par les modifications de la loi sur la sécurité sociale adoptées en décembre 2005 - lesquelles citent l'âge et le handicap,⁹ mais ne font aucune mention explicite de l'orientation sexuelle. De surcroît, cette loi définit les services sociaux comme ceux prestés par l'État ou la municipalité, et ne couvre donc pas le secteur privé.

L'accès aux biens et aux services est couvert, depuis le 28 octobre 2010, par les dispositions de la loi modifiée sur la protection des droits des consommateurs. La liste de motifs interdits qu'elle contient se limite toutefois au genre, à la race, à l'origine ethnique et au handicap, ce qui n'est pas contraire en soi aux directives, mais atteste d'une réticence face à une approche du problème de la discrimination s'inscrivant dans un contexte plus large. Il en va de même de la loi sur l'interdiction de discrimination à l'égard des personnes physiques agissant en qualité d'opérateurs économiques, qui interdit la discrimination en ce qui concerne l'accès aux biens et services de ces personnes ainsi que l'accès au travail indépendant, ce qui pose problème au regard de la directive 2000/78.

5. Mise en application de la loi

Il existe plusieurs voies légales pour les recours en cas de discrimination:

- Les juridictions de compétence générale: le nombre d'affaires de discrimination dans lesquelles les cours et tribunaux se sont prononcés est en hausse, tout en restant limité, et porte principalement sur des allégations fondées sur le genre.
- La Cour constitutionnelle: une législation prétendument discriminatoire en rapport avec l'âge a été contestée à deux reprises auprès de cette instance. Dans l'une des affaires, la limite d'âge imposée aux professeurs d'université et aux postes administratifs supérieurs dans des institutions scientifiques a été supprimée tandis que, dans l'autre, la limite d'âge pour rester en service dans la fonction publique a pu être maintenue.
- Il est possible de déposer plainte auprès de l'institution publique ayant pratiqué une différence de traitement à l'égard de la personne introduisant le recours, ou auprès d'une institution supérieure.
- L'Inspection nationale du travail si la discrimination s'est produite dans le cadre d'une relation de travail. Celle-ci peut infliger une amende. Les sanctions imposées ont principalement concerné des annonces discriminatoires (âge, genre et, dans un cas, origine ethnique).
- Le Bureau du Médiateur, qui est habilité à tenter un règlement à l'amiable. Il peut saisir une juridiction administrative s'il y va de l'intérêt public, ou une juridiction civile s'il s'agit d'un cas de non-respect de l'égalité de traitement.

⁹ La liste des motifs interdits, à l'exception de l'orientation sexuelle, est la même que celle figurant dans la loi sur le travail (voir note de bas de page 7).



La voie de recours normale serait une juridiction de compétence générale. Une loi portant sur l'assistance juridique subventionnée par l'État dans les affaires civiles et administratives est entrée en vigueur en 2005 et constitue une heureuse évolution bien qu'il faille encore en évaluer le véritable impact. Par suite des modifications de novembre 2006, des organisations peuvent soumettre une plainte ou engager une action au nom de personnes physiques victimes de discrimination. Le Bureau du Médiateur peut également saisir la justice.

La disposition relative au renversement de la charge de la preuve est incluse dans la loi sur le travail, qui s'applique exclusivement aux relations de travail, dans la loi sur la protection des droits des consommateurs et dans la loi sur l'interdiction de discrimination à l'égard de personnes physiques agissant en qualité d'opérateurs économiques (ces deux dernières lois couvrant l'accès aux biens et aux services), de même que dans la loi sur l'enseignement et dans la loi sur l'aide aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi. Deux arrêts de la Cour suprême reprochent à des juridictions inférieures de ne pas avoir renversé la charge de la preuve (2011: emploi, genre; 2007: emploi, handicap) tandis que les procédures conservaient leur caractère contradictoire. Dans les affaires relevant de la loi sur les procédures administratives, l'exception d'examen d'office s'applique.

La législation nationale est muette sur la question du recours au test de situation et aux preuves statistiques, et l'on ne trouve nulle trace de leur utilisation. Il n'existe donc aucune jurisprudence en la matière à ce jour et il est difficile de prédire quelle serait la réaction des tribunaux face à l'utilisation de preuves de ce type.

Le montant moyen relativement peu élevé des indemnités allouées dans le cadre d'affaires de discrimination soulève la question de savoir si elles sont effectives, proportionnées et dissuasives. La plupart des arrêts prononcés par les cours et tribunaux ne sont, en outre, pas rendus publics. Les dispositions du droit pénal prévoyant des peines allant jusqu'à deux ans d'emprisonnement n'ont pas encore été appliquées.

Dans le contexte de l'emploi, les montants attribués dans des affaires de discrimination intentées en 2005-2006 au titre de la loi sur le travail se sont élevés à 1 000 LVL (1 500 EUR environ) pour celles qui concernaient une discrimination fondée sur le genre; et au moment de décider du montant des dommages et intérêts à attribuer, les tribunaux prennent spécifiquement et explicitement en compte la nécessité pour la sanction d'assurer une fonction de prévention. Dans les affaires connues de discrimination soumises à la justice entre 2007 et 2011 et dont l'issue a été favorable à la victime (huit affaires relatives à une discrimination fondée sur le genre et deux à une discrimination fondée sur le handicap), les montants attribués se situaient dans une fourchette allant de 300 LVL (428 EUR environ) à 5 000 LVL (7 142 EUR environ). Dans deux affaires réglées au moyen d'un accord de conciliation confirmé par les tribunaux en 2008, les parties requérantes se sont vu respectivement attribuer 5 000 LVL (7 142 EUR environ - affaire en rapport avec le genre (grossesse, résiliation d'un contrat de travail)) et 800 LVL (1 142 EUR – genre,

entretien d'embauche). Dans le cadre d'un accord de conciliation conclu en 2007, le montant alloué à la partie requérante a été de 3 000 LVL (4 285 EUR – handicap, licenciement). En 2010, une partie requérante a obtenu 300 LVL (428 EUR environ – genre, recrutement) alors qu'elle en réclamait 5 000 (7 142 EUR environ). En 2011, une partie requérante s'est vu allouer une indemnité pour préjudice moral d'un montant de 1 000 LVL (1 428 EUR – emploi, handicap) par une juridiction d'appel, mais l'affaire est toujours en instance devant la Cour suprême.

La loi sur les procédures administratives prévoit une indemnisation pour perte financière ou préjudice personnel, y compris le préjudice moral, causé(e) à un particulier par un acte administratif ou par l'action concrète d'une institution. Le Code des infractions administratives prévoit une amende de 100 à 500 LVL en cas de non-respect de l'interdiction de discrimination.

Entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 juillet 2011, l'Inspection nationale du travail s'est prononcée dans 11 dossiers relatifs à une violation de l'interdiction de discrimination: deux cas en 2008, deux en 2009, un en 2010 et six au cours des sept premiers mois de 2011. La majorité de ces affaires concernaient des offres d'emploi comportant des exigences injustifiées en termes de sexe, d'âge ou d'origine ethnique des candidats. L'Inspection du travail a eu tendance, dans la pratique, à invoquer dans les affaires de discrimination la disposition générale relative aux infractions dans le cadre de la relation juridique de travail, plutôt que la disposition anti-discrimination. Le caractère mineur des sanctions – avertissements, faible montant des amendes (100 à 200 LVL), disponibilité des décisions sur demande uniquement et plafond peu élevé des sanctions – conduit à se demander si les sanctions sont réellement effectives, proportionnées et dissuasives.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Depuis mars 2007, les tâches incombant à l'organisme spécialisé sont exécutées par le Bureau du Médiateur, lequel a pour mission de promouvoir le respect des droits de l'homme et notamment la promotion de l'égalité de traitement – sans énumération des motifs de discrimination et, part conséquent, les englobant tous. Il est chargé d'enquêter sur toute plainte individuelle liée à la violation des droits de l'homme, ainsi que d'entreprendre des enquêtes de sa propre initiative, d'analyser le respect des droits de l'homme et de publier des études et des rapports. Le Bureau du Médiateur est habilité à examiner les plaintes individuelles, à se procurer les informations nécessaires et à s'efforcer de parvenir à un règlement à l'amiable. S'il échoue, le Bureau peut faire connaître aux parties son avis et ses propositions sous la forme de recommandations, et présenter ses suggestions et recommandations. Il ne peut cependant ni faire appliquer ses recommandations ni infliger d'amendes. Il a le droit de porter une affaire devant la Cour constitutionnelle lettone, si la législation n'est pas conforme à une norme juridique supérieure. De même, il peut saisir une juridiction administrative si la démarche est d'intérêt public, ou une juridiction civile si une violation de l'égalité de traitement est en cause. Il apporte également ses conseils juridiques aux victimes et peut les aider à préparer leur dossier. À ce jour, le



Médiateur n'a encore jamais représenté un client en justice dans une affaire de discrimination, mais il a facilité la conclusion de deux accords de conciliation.

Les restrictions budgétaires – le budget 2010 du Bureau a été réduit de 57% par rapport à celui de 2008 avant d'être légèrement relevé en 2011 et le personnel a été réduit d'un quart environ – affectent inévitablement le fonctionnement des services du Médiateur. Un budget minimum garanti par la loi pourrait être une solution. Le maintien au sein du Bureau du Médiateur d'un ou deux membres seulement spécialisés dans les questions de non-discrimination suscite certaines préoccupations quant à la conformité, dans la pratique, de ce Bureau avec les exigences visées par la directive sur l'égalité raciale (organisme désigné pour promouvoir l'égalité de traitement).