



LES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU SÉNAT

Série LÉGISLATION COMPARÉE

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Ce document constitue un instrument de travail élaboré à l'intention des Sénateurs par la Division des études de législation comparée du Service des affaires européennes. Il a un caractère informatif et ne contient aucune prise de position susceptible d'engager le Sénat.



**SERVICE DES
AFFAIRES
EUROPÉENNES**

Le 5 décembre 2000

**Division des Études de
législation comparée**

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Sommaire

	Pages
NOTE DE SYNTHÈSE	1
DISPOSITIONS COMMUNAUTAIRES	7
DISPOSITIONS NATIONALES	
Allemagne	9
Belgique	13
Danemark	17
Espagne	19
Grande-Bretagne	23
Pays-Bas.....	29
LISTE DES TEXTES ANALYSÉS	33



SERVICE DES
AFFAIRES
EUROPÉENNES

Division des Études de
législation comparée

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Le 6 juin 2000, les ministres des affaires sociales de l'Union européenne ont adopté la directive relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, qui prohibe toute discrimination fondée sur la race ou sur l'origine ethnique et qui s'applique notamment dans le domaine de l'emploi.

Le 12 octobre 2000, l'Assemblée nationale a adopté la proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations, qui vise à empêcher les discriminations sur les lieux de travail, quel qu'en soit le motif. Ce texte élargit le champ couvert par le principe de non-discrimination en y incluant les principaux actes relatifs à la carrière du salarié et en définissant de nouveaux motifs de discrimination (orientation sexuelle, apparence physique et patronyme). Par ailleurs, il cherche à améliorer la lutte contre les discriminations, d'une part, en ouvrant aux organisations syndicales la possibilité d'engager une action à la place du salarié victime d'une discrimination et, d'autre part, en aménageant les règles de preuve. En effet, le texte adopté par l'Assemblée nationale prévoit que, si le salarié parvient à apporter les éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, c'est à l'employeur qu'il revient de prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs.

Le 17 octobre 2000, les ministres européens des affaires sociales sont parvenus à un accord sur la proposition de directive créant un cadre général pour l'égalité de

traitement en matière d'emploi et de travail, laquelle interdit toute discrimination fondée sur des motifs autres que raciaux.

Dans ces conditions, il est apparu utile d'analyser les dispositifs étrangers permettant de lutter contre les discriminations sur les lieux de travail. Après avoir décrit les principales caractéristiques, d'une part, de la directive « racisme » et, d'autre part, de la directive « emploi », la présente étude examine les mesures prises dans plusieurs pays européens (**Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Grande-Bretagne et Pays-Bas**). Pour chacun de ces pays, les points suivants ont été analysés :

- les discriminations sur les lieux de travail explicitement interdites par la loi ;
- les sanctions qui y sont apportées ;
- les procédures particulières permettant aux victimes de faire valoir leurs droits.

Les dispositions relatives à la lutte contre les discriminations sexuelles et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'ont pas été prises en compte, car elles font partout l'objet d'une législation spécifique. En outre, l'étude n'évoque ni les mesures de « discrimination positive » permettant de faciliter l'insertion sur le marché du travail de catégories en difficulté (handicapés, demandeurs d'asile...), ni les dispositions particulières propres par exemple aux partis politiques ou aux églises, autorisés à pratiquer des discriminations politiques ou religieuses à l'embauche.

L'examen des législations étrangères relatives à la lutte contre les discriminations sur les lieux de travail permet de mettre en évidence que :

- le Danemark et les Pays-Bas sont les seuls à disposer d'une loi générale prohibant toutes les discriminations sur les lieux de travail, la loi néerlandaise donnant aux victimes d'importants moyens d'action ;

- les lois belge et anglaise n'interdisent que certaines discriminations, mais elles offrent aux victimes de puissants moyens d'action ;

- l'Allemagne et l'Espagne recourent à des dispositions éparses du droit du travail.

1. Le Danemark et les Pays-Bas disposent d'une loi générale prohibant toute discrimination sur les lieux de travail, la loi néerlandaise donnant aux victimes d'importants moyens d'action

a) Le champ d'application des lois danoise et néerlandaise

Au Danemark, la loi du 12 juin 1996 portant interdiction de toute discrimination sur le marché du travail prohibe toute différence de traitement (à l'embauche, à l'occasion d'une mutation, d'une promotion, d'un licenciement, dans le cadre de la formation professionnelle...)

fondée sur « *la race, la couleur de la peau, la religion, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, ou l'origine nationale, sociale ou ethnique* ».

La loi néerlandaise du 2 mars 1994 sur l'égalité de traitement, qui s'applique à tous les domaines de la vie sociale, et donc notamment à l'emploi, interdit toute différence de traitement, directe ou indirecte, fondée sur la religion, les convictions personnelles, les opinions politiques, la race, le sexe, la nationalité, l'orientation sexuelle ou l'état civil. Elle prohibe explicitement les discriminations à l'embauche, dans les conditions de travail, pour l'avancement, pour l'admission à une formation ou lors de la rupture du contrat de travail.

b) Les principaux moyens qu'ont les victimes de faire valoir leurs droits

Au Danemark, lorsqu'un salarié estime être victime d'une discrimination salariale, c'est à l'employeur qu'il revient de prouver que la différence de salaire est justifiée. En outre, lorsque la discrimination salariale est établie, la victime est en droit d'exiger la différence de salaire. En revanche, dans tous les autres cas, les victimes doivent utiliser les règles de droit commun.

Aux Pays-Bas, les victimes de discriminations peuvent s'adresser directement à la Commission pour l'égalité de traitement, organisme indépendant institué par la loi de 1994. Elles peuvent également **demander à leur comité d'entreprise ou à une association de lutte contre les discriminations de saisir la commission.**

Cette dernière, lorsqu'elle estime la demande fondée, mène **une enquête** et dispose pour cela de larges pouvoirs (convocation des parties et de tiers, demande de documents, inspection sur place...). Bien que les conclusions de la commission n'aient aucune force exécutoire, elles sont généralement suivies. La commission peut également agir en justice pour obtenir l'annulation ou la réparation financière d'une mesure discriminatoire. Dans son dernier rapport annuel disponible (celui de 1998), elle indiquait cependant ne pas encore avoir utilisé cette faculté.

2. Les lois belge et anglaise n'interdisent que certaines discriminations, mais elles offrent aux victimes de puissants moyens d'action

a) Les discriminations explicitement interdites par les lois belge et anglaise

La Belgique a adopté en 1981 la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, qui comporte, **depuis 1994, un article relatif à la discrimination raciale en matière d'emploi.** Cet article sanctionne toute personne qui commet une discrimination fondée sur la race, l'ascendance, l'origine et la nationalité, l'interdiction s'appliquant « *en matière de placement, de formation professionnelle, d'offre d'emploi, de recrutement, d'exécution du contrat de travail ou de licenciement* ».

La Grande-Bretagne, conformément à sa vision « communautariste » de la société, procède par touches successives : après avoir, en 1975, adopté la loi sur la discrimination sexuelle, elle **a légiféré sur les discriminations raciales en 1976**, puis sur les discriminations fondées sur le handicap en 1995.

La loi de 1976 sur les discriminations raciales se subdivise en plusieurs parties, et l'une d'elles est consacrée au domaine de l'emploi. **Elle interdit aux employeurs toute discrimination, directe ou indirecte, aussi bien à l'égard des candidats à un emploi que des salariés déjà recrutés.**

b) Les principaux moyens qu'ont les victimes de faire valoir leurs droits

En **Belgique**, la loi de 1981 prévoit que les **associations de défense des droits de l'homme ou de lutte contre la discrimination**, dans la mesure où elles existent depuis au moins cinq ans, **ainsi que les syndicats, peuvent agir en justice** dans tous les litiges que son application provoque. Pour cela, il leur faut l'autorisation de la victime.

En outre, le **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme**, organisme indépendant créé en 1993 afin de combattre toutes les formes de racisme, dispose de la même faculté. Il ne l'utilise que dans les affaires particulièrement graves ou exemplaires. Il aide également les victimes en leur prodiguant aide et conseils et, de façon indirecte, par ses recherches et par ses recommandations aux pouvoirs publics.

En Grande-Bretagne, la **Commission pour l'égalité raciale**, créée par la loi de 1976 constitue le principal vecteur d'aide aux victimes de discriminations. **La commission leur apporte surtout une aide indirecte, notamment par ses codes de bonne conduite et ses enquêtes**, au terme desquelles elle peut adresser des recommandations aux auteurs de discriminations. Si ces derniers n'obtempèrent pas, elle peut saisir les tribunaux. Elle aide aussi directement les victimes de discriminations en leur fournissant des conseils, et en essayant d'obtenir le règlement extrajudiciaire des conflits ainsi que l'assistance d'avocats. En revanche, **elle ne peut saisir directement la justice que dans deux cas** : lorsqu'elle a connaissance d'une offre d'emploi discriminatoire ou d'une incitation à la discrimination.

3. L'Allemagne et l'Espagne disposent de quelques mesures éparses

En Allemagne, quelques dispositions législatives, contenues notamment dans la loi sur les conseils d'établissement et dans le code social, interdisent certaines pratiques discriminatoires en matière d'emploi. Par ailleurs, les juridictions du travail appliquent le **principe de l'égalité de traitement**, qui interdit à l'employeur toute différence de traitement reposant sur des motifs subjectifs ou arbitraires. Cependant, pour faire valoir leurs droits, les victimes de discriminations ne disposent d'aucune procédure spécifique. Elles doivent donc utiliser les règles de droit commun. Tout au plus, la loi sur les conseils d'établissement permet-elle au conseil d'établissement lui-même ou à l'un des syndicats représentés dans l'entreprise d'entamer une action en justice contre l'employeur lorsque ce dernier a violé de façon grossière l'une des obligations qu'elle énonce.

L'insuffisance du dispositif juridique allemand a conduit les Verts à préparer une proposition de loi générale sur la lutte contre toutes les discriminations. Applicable notamment dans le domaine de l'emploi, elle prévoit d'introduire des aménagements aux règles de preuve et d'ouvrir aux syndicats la possibilité d'intervenir en justice au nom des victimes.

En Espagne, les dispositions interdisant les pratiques discriminatoires dans l'entreprise sont également dispersées. Cependant, les victimes se trouvent dans une situation plus favorable qu'en Allemagne, d'une part, parce que **les syndicats peuvent**, en vertu de la loi sur la procédure devant les tribunaux du travail, **défendre en justice les intérêts individuels de leurs membres** et, d'autre part, parce que **le principe constitutionnel d'interdiction de toute discrimination jouit d'un niveau de protection très élevé**. En effet, l'article de la Constitution qui interdit toute discrimination « *pour des raisons de naissance, de race, de sexe, de religion, d'opinion ou pour n'importe quel autre facteur ou circonstance personnel ou social* » fait partie de ceux dont la violation justifie que la victime entame une action en justice fondée sur les principes de priorité et de la procédure sommaire. Ensuite, lorsqu'elle a épuisé les recours judiciaires, la victime peut s'adresser au Tribunal constitutionnel.

* *

*

La proposition de loi française semble se fixer des objectifs plus ambitieux que les principaux dispositifs étrangers. En effet, son champ d'application est plus large que celui des lois anglaise et belge, qui offrent certes une protection assez complète aux victimes de discriminations, mais seulement aux victimes de discriminations raciales.

Par ailleurs, contrairement au texte français, la loi néerlandaise, dont l'objectif est la lutte contre toutes les discriminations, ne prévoit pas, l'aménagement des règles de preuve. Il est en revanche prévu par la loi danoise relative à l'interdiction de toute discrimination sur le marché du travail, mais seulement pour les discriminations salariales.

Cependant, l'importance des moyens que la proposition de loi française met à la disposition des victimes ne doit pas faire oublier **l'importance des organismes *ad hoc* créés par les lois anglaise, belge et néerlandaise et leur rôle dans la prévention et la résolution extrajudiciaire des conflits**.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

UNION EUROPEENNE

La lutte contre les discriminations sur les lieux de travail fait l'objet de **deux directives** :

- la directive relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, qui vise les seules discriminations raciales, mais dont le champ d'application dépasse le domaine de l'emploi ;
- la directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui vise les autres discriminations et dont le champ d'application est limité au domaine de l'emploi.

1) La directive du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique interdit toute discrimination, directe et indirecte, dans plusieurs domaines, parmi lesquels figurent, pour ce qui est de l'emploi :

- l'accès à l'emploi ;
- les conditions d'avancement ;
- l'accès aux formations professionnelles ;
- les conditions d'emploi et de travail ;
- les conditions de licenciement ;
- l'affiliation à une organisation représentative.

Pour garantir l'efficacité du dispositif, les victimes doivent bénéficier d'un droit de recours individuel contre les auteurs de discriminations. Les associations et les personnes morales qui y ont intérêt doivent pouvoir engager, au nom du plaignant ou pour l'aider, des procédures permettant de faire respecter le principe d'égalité. De plus, la charge de la preuve incombe au défendeur et les victimes doivent être protégées contre toute tentative de représailles.

Chaque Etat membre doit disposer d'un organisme indépendant chargé de promouvoir l'égalité de traitement entre personnes de race différente. Ces organismes reçoivent les plaintes des victimes, réalisent des enquêtes et émettent des recommandations.

Cette directive doit être transposée en droit national au plus tard le 19 juillet 2003.

2) La directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, adoptée en octobre, n'est pas encore publiée.

Elle tend à interdire les discriminations directes et indirectes sur le lieu de travail, qu'elles soient fondées sur la religion ou les convictions, sur le handicap, sur l'âge ou sur l'orientation sexuelle.

Elle s'applique aux mêmes domaines que la directive « racisme » (l'accès à l'emploi, les conditions d'avancement...) et comporte les mêmes dispositions permettant aux victimes de faire valoir leurs droits, à l'exception du recours à des organismes indépendants.

Chaque Etat membre dispose de trois ans pour la transposer en droit national. Ce délai est de six ans pour ce qui concerne la lutte contre la discrimination fondée sur l'âge ou sur le handicap.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

ALLEMAGNE

L'article 3 de la Loi fondamentale, qui est consacré à l'égalité devant la loi, énonce à **l'alinéa 3** : *« Nul ne doit être défavorisé ou advantagé en raison de son sexe, de son ascendance, de sa race, de sa langue, de sa patrie et de son origine géographique, de ses croyances, de ses opinions religieuses ou politiques. Nul ne doit être défavorisé en raison de son handicap. »*

Ce principe constitutionnel n'a été que peu développé dans la législation, où les dispositions explicites à cet égard sont fragmentaires. Dans le domaine de l'emploi, les principaux textes qui évoquent l'interdiction de la discrimination sont les lois sur les fonctionnaires et sur les conseils d'établissement, ainsi que le code social.

1) Les pratiques discriminatoires explicitement interdites par la loi

Le principe formulé à **l'article 3-3 de la Loi fondamentale** interdit la plupart des discriminations, mais **n'évoque pas la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle**.

Par ailleurs, l'article 3-3 de la Loi fondamentale ne s'applique pas directement aux relations de droit privé, et notamment aux relations entre employeurs et salariés. En effet, d'après l'article 1-3 de la Loi fondamentale, les **droits fondamentaux** que cette dernière énonce, parmi lesquels le principe de non-discrimination, **ne s'imposent directement qu'aux pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire**. L'article 3-3 vise donc avant tout à protéger les particuliers contre d'éventuels abus commis par les pouvoirs publics. Cependant, comme tous les autres articles relatifs aux droits fondamentaux, l'article 3-3, par l'obligation qu'il constitue pour le législateur, le gouvernement et les tribunaux, a un **effet indirect sur les tiers**.

De plus, à partir de l'obligation contractuelle qu'a l'employeur de prendre en compte les intérêts des salariés et de tout mettre en œuvre pour assurer le bien-être de ces derniers, la

jurisprudence a adapté le principe constitutionnel de non-discrimination au droit du travail : le **principe d'égalité de traitement** interdit à l'employeur toute différence de traitement reposant sur des motifs subjectifs ou arbitraires. Par conséquent, l'employeur n'a pas le droit de traiter différemment un salarié d'un groupe donné par rapport aux autres salariés du même groupe. Il a en revanche le droit d'établir une distinction entre différents groupes de salariés, dans la mesure où la distinction repose sur un critère objectif (situation familiale, ancienneté...).

Outre ce principe général, quelques dispositions législatives interdisent explicitement certaines pratiques discriminatoires en matière d'emploi.

La loi-cadre sur les fonctionnaires énonce, à l'article 7, que les nominations doivent être faites en tenant compte de l'aptitude des candidats, indépendamment de toute considération de sexe, d'ascendance, de race, de croyance, d'opinions religieuses ou politiques, d'origine sociale ou de parenté.

L'article 7 de **la loi sur les fonctionnaires fédéraux** reprend la même formulation.

La loi sur les conseils d'établissement précise, à l'article 75, que les employeurs et les conseils d'établissement doivent veiller à ce que tous les salariés soient traités conformément aux principes du droit et de l'équité. Cet article interdit en particulier toute différence de traitement fondée sur l'ascendance, la religion, la nationalité, l'origine, les activités politiques ou syndicales, les opinions ou le sexe.

L'article 36 du livre III du **code social** interdit aux bureaux publics de placement de prendre en compte certains des critères dont l'employeur demande qu'ils soient remplis par le candidat à l'emploi (relatifs à l'âge, à l'état de santé ou à la nationalité par exemple) lorsqu'ils n'ont aucun lien avec le poste à pourvoir.

L'article 2-1 de la **loi sur la promotion de l'emploi** interdit à l'employeur de défavoriser les salariés qui travaillent à temps partiel.

2) Les sanctions de ces interdictions

Conformément à l'article 134 du code civil, tout acte juridique qui enfreint une interdiction législative est frappé de nullité, à moins que l'interdiction ne soit assortie d'une autre sanction. En théorie, les décisions discriminatoires de l'employeur ne produisent donc aucun effet.

La loi sur les comités d'entreprise prévoit que, si l'employeur viole de manière grossière l'une des obligations qu'elle lui impose, la juridiction du travail peut lui imposer de renoncer à une décision antérieure ou, au contraire, de prendre une décision donnée.

Seule une minorité de juristes affirme que la violation du principe d'égalité de traitement peut justifier une demande de dédommagement des préjudices matériels sur la base de l'article 823 du code civil, lequel énonce : « *quiconque porte illicitement atteinte, intentionnellement ou par imprudence, à la vie, à l'intégrité corporelle, à la santé, à la liberté, au droit de propriété ou à un autre droit d'autrui est tenu envers autrui de réparer le dommage qui en résulte* ». En effet, il faudrait pour cela que le principe d'égalité de traitement fût partie, comme le « droit général de la personnalité », des droits que la jurisprudence considère comme

susceptibles de justifier une action fondée sur l'article 823 du code civil. Or, il n'est pas évident qu'une discrimination constitue une violation du « droit général de la personnalité ».

3) Les procédures spécifiques permettant aux victimes de faire valoir leurs droits

Il n'en existe aucune. Pour faire valoir leurs droits, les victimes de discriminations doivent donc utiliser les **règles de droit commun**. Elles doivent en particulier apporter la preuve de la discrimination.

L'article 23 de la loi sur les conseils d'établissement justifie que le conseil d'établissement lui-même ou l'un des syndicats représentés dans l'entreprise entame une action en justice en cas de « violation grossière » de l'une des obligations énoncées par cette même loi. Or, l'interdiction de la discrimination figure parmi ces obligations. Cependant, la possibilité offerte par l'article 23 de la loi sur les conseils d'établissement ne constitue en aucun cas un droit du salarié, qui ne peut donc pas exiger l'intervention du conseil d'établissement ou du syndicat.

* *
*

Les défenseurs des minorités (des étrangers, des homosexuels...) font valoir la quasi-absence de législation explicite sur l'interdiction de la discrimination et l'inefficacité des dispositions constitutionnelles.

C'est pourquoi **plusieurs propositions tendant à prohiber les discriminations dans plusieurs domaines, parmi lesquels l'emploi**, ont été préparées au cours des dernières années. Ces textes définissent la discrimination et le champ d'application de l'interdiction des discriminations. Ils prévoient des aménagements aux règles de preuve et permettent à certaines personnes morales (syndicats, associations de défense des droits de l'homme) d'intervenir au nom des victimes de discriminations dans toute procédure judiciaire ou extrajudiciaire.

Le dépôt d'un projet de loi sur l'interdiction de la discrimination faisait partie du programme de gouvernement du SPD et des Verts.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

BELGIQUE

L'article 11 de la Constitution dispose que : « *La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques.* »

Cependant, la loi du 16 juillet 1973 garantissant la protection des tendances idéologiques et philosophiques ne comporte aucune disposition applicable aux employeurs.

La loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, qui assimile à des délits certains de ces actes, a été adoptée en 1981 (document n° 1). Elle a été complétée par **la loi du 15 février 1993 portant création du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme** (document n° 2) et par celle du 12 avril 1994, qui a introduit dans la loi de 1981, d'une part, une définition de la discrimination et, d'autre part, un article relatif à la discrimination raciale en matière d'emploi.

1) Les pratiques discriminatoires explicitement interdites par la loi

La loi du 30 juillet 1981 définit, à l'article 1-1, **la discrimination** comme « *toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ayant ou pouvant avoir pour but ou pour effet de détruire, de compromettre ou de limiter la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social ou culturel, ou dans tout autre domaine de la vie sociale* ».

La loi précise ensuite toutes les pratiques qu'elle interdit, et consacre son **article 2 bis au domaine de l'emploi** : « *Quiconque, en matière de placement, de formation professionnelle, d'offre d'emploi, de recrutement, d'exécution du contrat de travail ou de licenciement de*

travailleurs, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine ou de sa nationalité, est puni des peines prévues à l'article 2. »

2) Les sanctions de ces interdictions

D'après la loi de 1981, les discriminations en matière d'emploi sont punies d'un **emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende** de 50 BEF à 1 000 BEF. Compte tenu du système des « décimes additionnels », le montant de l'amende est actuellement compris entre 10 000 BEF et 200 000 BEF (c'est-à-dire entre 1 600 FRF et 32 000 FRF).

En effet, pour lutter contre l'érosion monétaire, le législateur utilise, depuis 1921, un système d'augmentation du montant des amendes, appelé système des « décimes additionnels ». La dernière loi qui les a fixés est la loi du 24 décembre 1993, qui prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 1995, le montant des amendes pénales doit être multiplié par 200.

Par ailleurs, la loi précise que *« l'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés »*.

3) Les procédures spécifiques permettant aux victimes de faire valoir leurs droits

a) L'action en justice des syndicats ou des associations

La loi de 1981 prévoit que certains organismes peuvent **agir en justice** dans tous les litiges provoqués par son application. Ont cette possibilité :

- **toute association ou tout établissement public dont l'objectif statutaire consiste soit en la défense des droits de l'homme, soit en la lutte contre la discrimination**, à condition que l'organisme en question existe depuis au moins cinq ans ;

- **les syndicats.**

Cependant, aucun de ces organismes ne peut ester en justice sans l'autorisation explicite de la victime.

Aux termes de la loi qui l'institue, le **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme** dispose également de la même faculté.

b) Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Créé par une loi du 15 février 1993, cet organisme est placé auprès du Premier ministre et dispose de la personnalité juridique. A l'article 2, la loi lui assigne la **mission générale** « *de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de*

restriction ou de préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine ou la nationalité ».

Pour cela, la loi autorise le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme :

« 1. à effectuer toutes les études et recherches nécessaires à l'accomplissement de sa mission ;

2. à adresser des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration de la réglementation en application de l'article 2 de la présente loi ;

3. à adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées sous le 1° ;

4. à aider, dans les limites de sa mission définie à l'article 2, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet au bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits ;

5. à ester en justice dans tous les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou l'application de la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite des être humains et de la pornographie infantine ;

6. à assurer, dans le cadre de ses missions, un soutien et une guidance à des institutions, organisations et dispensateurs d'assistance juridique ;

7. à produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission ;

8. à accomplir toute autre mission confiée par tout pouvoir public ».

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme aide donc les victimes de discriminations de façon directe :

- en leur fournissant informations et conseils ;

- en se constituant partie civile. En pratique, il ne le fait que dans les affaires particulièrement graves ou considérées comme exemplaires.

Par ailleurs, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme établit un rapport annuel, qu'il soumet au Premier ministre et que ce dernier transmet aux assemblées parlementaires.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

DANEMARK

La Constitution ne comporte aucune disposition prohibant explicitement la discrimination. Par ailleurs, la loi sur l'interdiction de la discrimination raciale, adoptée dès 1971 (1), vise le refus de fournir une prestation dans le cadre d'une activité économique ou d'intérêt général, mais ne sanctionne pas le refus d'embauche, et la Commission pour l'égalité ethnique, instituée en 1993, ne dispose d'aucun pouvoir de décision.

Jusqu'à l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 1996, de **la loi du 12 juin 1996 portant interdiction de toute discrimination sur le marché du travail** (document n° 3), il n'existait donc aucune norme permettant de lutter efficacement contre de telles discriminations.

1) Les pratiques discriminatoires explicitement interdites par la loi

D'après l'**article premier** de la loi du 12 juin 1996, «*toute différence de traitement, directe ou indirecte, fondée sur la race, la couleur de la peau, la religion, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, ou sur l'origine nationale, sociale ou ethnique*» constitue une discrimination.

• **Les articles 2 et 4 précisent les règles que tout employeur doit respecter, à l'égard de ses salariés et de ses salariés potentiels.** Ces dispositions prohibent :

- toute discrimination lors d'une embauche, d'un licenciement, d'une mutation ou d'une promotion ;
- toute discrimination relative aux conditions de travail ou aux salaires ;

(1) La loi de 1971 concernait uniquement la discrimination raciale ; elle a été modifiée en 1987 pour prendre en compte l'orientation sexuelle.

- la recherche de renseignements, au moment de l'embauche ou ultérieurement, sur la race, la couleur de la peau, la religion, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, ou sur l'origine nationale, sociale ou ethnique.

• **Les articles 3 et 5 énoncent les interdictions qui s'imposent non seulement à l'employeur, mais également à des tiers.** Ils prohibent toute discrimination :

- dans le cadre de la formation professionnelle, que celle-ci se déroule ou non à l'initiative de l'employeur ;

- dans une offre d'emploi.

• Par ailleurs, tous les organismes qui délivrent les autorisations ou qui fixent les règles pour l'établissement des **travailleurs indépendants** ne peuvent pas se prévaloir de l'un des motifs énumérés à l'article premier de la loi pour empêcher ces derniers d'exercer leur activité.

2) Les sanctions de ces interdictions

Lorsqu'une discrimination salariale est établie, la victime est en droit d'exiger la différence entre son salaire et celui de son (ses) collègue(s).

De façon générale, toute discrimination entraîne une **réparation des préjudices**, les tribunaux appliquant les règles de droit commun pour calculer le montant de l'indemnité.

Cependant, lorsque l'interdiction d'une offre d'emploi discriminatoire est transgressée et qu'il est impossible d'identifier les victimes d'une telle mesure, l'auteur de l'infraction doit payer une **amende**.

3) Les procédures spécifiques permettant aux victimes de faire valoir leurs droits

Lorsqu'un salarié estime être victime d'une **discrimination salariale**, c'est à l'**employeur** qu'il appartient de **prouver que la différence de salaire est justifiée**.

Dans tous les autres cas, les victimes de discriminations doivent utiliser les règles de droit commun. Leur difficulté à établir la discrimination explique par exemple qu'il ait fallu attendre le début de l'année 1999 pour voir un tribunal attribuer une compensation financière à un homosexuel qui avait été licencié.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

ESPAGNE

L'article 14 de la Constitution pose le principe général de l'interdiction de toute discrimination : « *Les Espagnols sont égaux devant la loi ; ils ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination pour des raisons de naissance, de race, de sexe, de religion, d'opinion ou pour n'importe quelle autre raison ou circonstance personnelle ou sociale.* »

En outre, **le droit du travail comporte plusieurs dispositions destinées à protéger les salariés contre les discriminations**. Elles sont essentiellement contenues dans la loi portant statut des salariés, ainsi que dans la loi sur les infractions et sanctions en matière sociale.

1) Les pratiques discriminatoires explicitement interdites par la loi

- A l'article 4-2-c, **la loi portant statut des salariés** énonce le droit de ces derniers à ne pas subir de discrimination, ni lors du recrutement, ni ultérieurement, pour des raisons liées au sexe, à l'état civil, à l'âge, à la race, au statut social, aux croyances religieuses, aux idées politiques, à l'appartenance syndicale ou à la langue.

La loi interdit également toute discrimination fondée sur un handicap physique, mental ou sensoriel, dans la mesure où l'intéressé est en mesure d'occuper le poste à pourvoir.

La loi ne distingue pas les discriminations directes des discriminations indirectes, mais les tribunaux considèrent que tout traitement apparemment équitable, mais qui, dans la réalité, engendre des différences entre les personnes constitue une discrimination.

- L'article 96-12 de la même loi qualifie d'**infractions très graves les décisions unilatérales de l'employeur qui comportent des discriminations**, et ce quel que soit le fondement de la discrimination. Toutefois, cet article autorise les discriminations favorables liées à

l'âge du salarié, ce qui permet, d'une part, de faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail et, d'autre part, d'octroyer des avantages aux salariés les plus âgés.

- L'article 28 de la loi sur les infractions et sanctions en matière sociale vise les offres d'emploi. Il qualifie **d'infraction très grave** la mention, dans toute offre d'emploi, de conditions susceptibles de limiter l'accès à l'emploi pour des raisons liées au sexe, à l'état civil, à l'âge, à la race, au statut social, aux croyances religieuses, aux opinions politiques, à l'appartenance syndicale ou à la langue.

2) Les sanctions de ces interdictions

- L'article 17-1 de la loi portant statut des salariés frappe de **nullité** toutes les dispositions discriminatoires contenues dans une convention collective, dans un contrat individuel ou dans une décision unilatérale de l'employeur. Cette disposition, qui s'applique quel que soit le motif de la discrimination (âge, sexe, origine...), autorise cependant l'octroi d'avantages liés à l'âge.

- Les **infractions très graves**, qu'elles soient définies par la loi portant statut des salariés ou par la loi sur les infractions et sanctions en matière sociale, sont sanctionnées par une amende dont le montant varie entre 500 000 et 15 000 000 pesetas (c'est-à-dire entre 20 000 et 600 000 FRF).

- **Le nouveau code pénal érige en délit certaines infractions aux droits des salariés**, parmi lesquels l'interdiction de toute discrimination. A l'article 314, il prévoit que les auteurs d'une grave discrimination dans le travail, qu'il s'agisse d'un emploi public ou privé, sont passibles d'une peine de prison comprise entre six mois et deux ans, ou d'une amende de six à douze mois (2) lorsque la discrimination est fondée sur « *l'idéologie, la religion ou les croyances, l'appartenance à une ethnie, à une race ou à une nation, l'orientation sexuelle, la situation familiale, la maladie ou le handicap physique* ».

Par ailleurs, l'article 14 du nouveau code pénal dispose que, de manière générale, la volonté de discrimination constitue une **circonstance aggravante**.

3) Les procédures spécifiques permettant aux victimes de faire valoir leurs droits

a) Les recours particuliers

Le principe constitutionnel d'interdiction de toute discrimination jouit d'un niveau de protection très élevé, l'article 53-2 de la Constitution énonçant : « *Tout citoyen pourra demander la protection des libertés et des droits reconnus à l'article 14 et à la section première du chapitre II [du titre premier] devant les tribunaux ordinaires par une action fondée*

(2) Le nouveau code pénal dispose que, en règle générale et sauf prescription contraire, le système des jours-amendes s'applique lorsque la peine consiste en une amende.

sur les principes de priorité et de la procédure sommaire et, le cas échéant, par le recours individuel d'amparo (3) devant le Tribunal constitutionnel (...) ».

Ainsi, la victime d'une discrimination a non seulement la possibilité de soumettre son affaire très rapidement aux juridictions ordinaires, mais elle peut également, lorsque tous les recours judiciaires ont été épuisés, saisir le Tribunal constitutionnel dans les vingt jours qui suivent la notification du dernier jugement rendu.

En revanche, si la Constitution inclut la liberté d'entreprise (qui implique notamment la liberté contractuelle, laquelle peut être en contradiction avec le principe de non-discrimination) parmi les droits et devoirs fondamentaux, elle lui accorde un niveau de protection moins élevé. En effet, la liberté d'entreprise figure à la section II du chapitre II du titre premier et ne relève donc pas de l'article 53-2.

b) L'action en justice des syndicats

La loi sur la procédure devant les tribunaux du travail permet aux syndicats d'agir en justice pour y défendre leurs propres intérêts. Elle leur permet aussi d'agir au nom de leurs membres et de défendre leurs droits individuels. La loi présume même l'accord de ces derniers pour être représentés par les syndicats. Cette règle s'applique de façon générale à toutes les procédures devant les tribunaux du travail. Elle n'est pas propre aux affaires de discrimination.

c) L'aménagement des règles de preuve

En règle générale, le Tribunal constitutionnel admet que l'existence de la discrimination doit être prouvée par la victime, mais qu'il appartient à l'autre partie de justifier le motif de la discrimination.

(3) Le recours individuel d'« amparo » (c'est-à-dire de protection) permet aux particuliers, lorsqu'un acte juridique viole l'un de leurs droits fondamentaux, de saisir le Tribunal constitutionnel après épuisement des voies de recours ordinaires.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

GRANDE-BRETAGNE

Après avoir, en 1975, adopté la loi sur la discrimination sexuelle, **la Grande-Bretagne (4) a légiféré sur les discriminations raciales en 1976 (5), puis sur les discriminations fondées sur le handicap en 1995.**

Chacune de ces deux lois interdit toute discrimination dans certains domaines de la vie publique, parmi lesquels l'emploi. Chacune de ces lois crée également une commission *ad hoc* chargée de promouvoir l'égalité et d'aider les victimes de discriminations. Dans le texte qui suit, seule **la loi de 1976 sur les relations entre les races** (document n° 4), qui a été modifiée à plusieurs reprises, est analysée.

Les autres discriminations ne font l'objet d'aucun texte. En particulier, **ni la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ni la discrimination religieuse ne sont illégales.** Cependant, la Chambre des lords a admis, en 1983, que les Sikhs constituaient à la fois un groupe ethnique et religieux. Par conséquent, **la loi de 1976 peut être utilisée dans certains cas de discrimination religieuse.** Elle l'est actuellement seulement pour les juifs et les sikhs, mais pas pour les musulmans.

1) Les pratiques discriminatoires explicitement interdites par la loi

La discrimination est définie à l'article premier de la loi de 1976 : « (1) Dans tous les cas où l'une des dispositions de la loi s'applique, il y a discrimination envers une personne lorsque quelqu'un,

(4) L'Irlande du Nord a adopté en 1976 la loi sur l'équité dans l'emploi, qui interdit la discrimination dans l'emploi du fait des croyances religieuses ou des opinions politiques. Elle a ensuite, en 1997, adopté une loi interdisant les discriminations raciales.

(5) La loi de 1976 est la troisième loi sur les discriminations raciales. Elle fait suite à celle de 1965, dont le champ d'application était très limité, et à celle de 1968, qui s'appliquait déjà sur les lieux de travail.

» (a) pour des motifs raciaux, traite cette personne de manière moins favorable qu'il ne traite ou traiterait d'autres personnes ; ou

» (b) impose à cette personne une exigence ou une condition qu'il impose ou imposerait également à des individus n'appartenant pas au groupe racial de cette personne, mais

» (i) qui est telle que le nombre d'individus du même groupe racial que l'intéressé susceptibles de pouvoir s'y conformer est considérablement moins élevé que le nombre d'individus n'appartenant pas à ce groupe racial susceptibles de pouvoir s'y conformer ; et

» (ii) dont il ne peut avancer de justification indépendamment de la couleur, de la race, de la nationalité ou des origines ethniques ou nationales de la personne à laquelle il l'impose ; et

» (iii) qui porte préjudice à cette personne parce qu'elle ne peut s'y conformer.

» (2) Aux fins de la présente loi, on considère que le fait de pratiquer la discrimination raciale envers un individu consiste à le traiter de manière moins favorable que les autres. ».

Cette définition englobe donc les deux formes de **discrimination directe et indirecte**, l'alinéa 1a se rapportant à la première forme et l'alinéa 1b à la seconde.

Les principales expressions utilisées à l'article premier sont définies à l'article 3, qui précise que, de façon générale :

« l'expression "motifs raciaux" désigne tout motif fondé sur la couleur, la race, la nationalité ou l'origine ethnique ou nationale ;

» l'expression "groupe racial" désigne un groupe de personnes qui se définit par la couleur, la race, la nationalité ou l'origine ethnique ou nationale (...) ».

La deuxième partie de la loi de 1976 traite de la discrimination raciale dans le domaine de l'emploi.

Elle se subdivise en trois sous-parties applicables respectivement aux employeurs, aux autres acteurs du marché du travail (syndicats, organismes de formation professionnelle...) et aux forces de police.

S'agissant des **employeurs**, la loi leur interdit expressément de pratiquer toute discrimination raciale, aussi bien à l'égard des candidats à un emploi qu'envers leurs salariés. Cette interdiction s'applique :

- à la formulation des offres d'emploi ;

- à la détermination des conditions à remplir pour pouvoir un poste ;

- au choix d'un candidat pour un poste donné ;
- à l'organisation du travail ;
- à l'accès des salariés à une promotion, à une mutation, à une formation ou à tout autre avantage ;
- à la procédure de licenciement.

La loi précise également que toute discrimination raciale de la part des syndicats, des organismes de formation professionnelle, des bureaux de placement, des organismes, publics ou privés, qui octroient les autorisations ou les titres nécessaires à l'exercice de certains métiers ou de certaines professions est interdite.

2) Les sanctions de ces interdictions

La loi de 1976 ne crée pas d'infraction spécifique. Les plaintes en matière de discrimination raciale sont donc soumises aux **juridictions du travail** qui peuvent :

- rendre un jugement déclaratif des droits du plaignant ;
- enjoindre à l'employeur de pallier ou de limiter les conséquences de son acte discriminatoire ;
- exiger de l'employeur qu'il indemnise la victime. Le préjudice moral peut être indemnisé même si le préjudice réel ne l'est pas.

Ces trois types de réparation peuvent être accordés de façon séparée ou conjointe.

Depuis une modification apportée en 1994, **le montant des dommages-intérêts n'est plus plafonné**. Dans son dernier rapport d'activité disponible, celui de 1998, la Commission pour l'égalité raciale indique que, dans les litiges relatifs à l'emploi, le montant moyen des dommages-intérêts octroyés s'élève à 11 482 £ (soit environ 120 000 FRF). Cette moyenne cache une dispersion importante, car les montants supérieurs à 100 000 £ ne sont plus exceptionnels.

Cependant, l'article 57 de la loi de 1976 pose une restriction importante à l'octroi de dommages-intérêts : la discrimination indirecte ne peut pas donner lieu à dommages-intérêts si l'accusé réussit à démontrer aux juges qu'il n'avait pas l'intention de pratiquer un acte discriminatoire lorsqu'il a pris la mesure contestée.

3) Les procédures spécifiques permettant aux victimes de faire valoir leurs droits

a) L'aménagement des règles de preuve

Les tribunaux se montrent en général assez indulgents envers les victimes lorsque celles-ci parviennent à montrer que l'accusé a établi une distinction entre des personnes appartenant à des groupes raciaux différents. Il appartient alors à l'accusé de convaincre le tribunal de sa bonne foi.

De plus, l'article 65 de la loi de 1976 prévoit une **procédure particulière** qui **facilite l'obtention des preuves** : il permet au ministre de l'Intérieur d'établir des formulaires permettant à la victime d'interroger la partie qui est assignée et à cette dernière de répondre. Les questions et les réponses constituent des preuves pour toutes les procédures entamées dans le cadre de la loi de 1976.

b) La Commission pour l'égalité raciale

Constituée en vertu de l'article 43 de la loi de 1976, la commission comporte entre huit et quinze membres nommés par le ministre de l'Intérieur. Elle a son siège à Londres, mais dispose de plusieurs antennes régionales (une en Ecosse, une au Pays de Galles et trois en Angleterre). Elle employait 217 personnes à la fin de l'année 1998.

La loi lui a assigné la **mission** suivante :

- œuvrer pour l'élimination de la discrimination raciale ;
- promouvoir l'égalité des chances et les bonnes relations entre personnes appartenant à des groupes raciaux différents ;
- veiller à l'application de la loi et présenter des propositions de réforme.

Pour remplir cette mission, la commission dispose des **pouvoirs** suivants :

- accorder son soutien, notamment financier, aux organismes qui poursuivent le même but qu'elle (6) ;
- effectuer des recherches et mener des actions pédagogiques ;
- rédiger des codes de bonne conduite, en particulier dans le domaine de l'emploi ;
- mener des enquêtes, la loi prévoyant une procédure spécifique à cet égard ;
- adresser des recommandations aux auteurs, potentiels ou réels, de discriminations, ainsi qu'au ministre compétent ;

(6) Il s'agit essentiellement de la centaine de comités locaux pour la lutte contre le racisme.

- saisir elle-même la justice, mais seulement lorsque certaines des infractions à la loi de 1976 sont constatées ;

- apporter son aide aux victimes de discriminations raciales.

- En ce qui concerne ce dernier point, qui constitue la seule forme d'**aide directe** aux victimes, la loi autorise la commission à fournir « *toute forme d'assistance qu'elle juge appropriée* », et en particulier :

- à donner des conseils aux victimes ;

- à tenter d'obtenir un règlement extrajudiciaire des litiges ;

- à faire en sorte que les victimes soient conseillées ou représentées par un avocat.

Dans son dernier rapport annuel disponible, celui de 1998, la commission indique avoir reçu 1657 demandes d'aide, les deux tiers de ces demandes se rapportant à des problèmes survenus sur les lieux de travail.

- Les autres moyens d'action de la commission constituent des **aides indirectes** aux victimes de discriminations. En matière d'emploi, les codes de bonne conduite et les enquêtes représentent les plus importantes.

Le code de bonne conduite relatif à l'emploi (document n° 5) est l'un des sept codes que la commission a élaborés. Il a été modifié plusieurs fois. Dépourvu de tout caractère obligatoire, il comporte les indications que les employeurs, les syndicats, ainsi que tous les autres acteurs du marché du travail, doivent respecter pour se conformer aux prescriptions de la loi de 1976, et notamment pour éviter toute pratique discriminatoire indirecte.

La commission ne peut mener ses **enquêtes** que lorsqu'elle suspecte des pratiques discriminatoires. De plus, elle doit prévenir les établissements concernés de l'ouverture de l'enquête et en fixer le cadre. La commission n'utilise cette procédure qu'en dernier ressort. Elle dispose de larges pouvoirs : inspection sur pièces et sur place, convocation de témoins... Lorsque la commission conclut à l'existence d'un cas de discrimination, elle adresse à l'auteur de cette dernière une mise en demeure, valable pendant cinq ans et contenant les différentes mesures qui doivent être prises pour faire cesser les infractions à la loi de 1976. Lorsque l'auteur de la discrimination ignore ces instructions, la commission peut obtenir des tribunaux un jugement enjoignant à l'employeur fautif de se mettre en règle dans des délais très courts. Les mises en demeure de la commission sont susceptibles d'appel devant les tribunaux de droit commun ou devant les juridictions du travail, selon la nature des actes qu'elles visent.

- **La commission peut saisir directement la justice dans deux cas seulement :**

- lorsqu'elle a connaissance d'une offre d'emploi discriminatoire ;

- dans les cas où une personne a fait pression sur une autre ou lui a donné des instructions pour que cette dernière se comporte de façon discriminatoire.

La commission peut alors demander au tribunal d'enjoindre à l'auteur de la discrimination de se mettre en conformité avec la loi. Dans ces deux hypothèses, la commission est la seule à pouvoir intenter une action.

* *

*

En juin 1998, la Chambre des lords a adopté une proposition de loi tendant à interdire, sur les lieux de travail, toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le texte a été rejeté par la Chambre des communes.

L'année suivante, le gouvernement a indiqué que, à défaut de législation, il convenait d'établir un code de bonne conduite. Plusieurs administrations ont donc entrepris sa rédaction.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

PAYS-BAS

L'article premier de la Constitution pose le principe général de l'interdiction de toute discrimination : *«Tous ceux qui se trouvent aux Pays-Bas sont, dans des cas égaux, traités de façon égale. Nulle discrimination n'est permise, qu'elle se fonde sur la religion, les convictions, les opinions politiques, la race, le sexe ou tout autre motif.»*

L'article 90 quater du code pénal, et surtout **la loi du 2 mars 1994 sur l'égalité de traitement** (document n° 6), entrée en vigueur le 1^{er} septembre 1994, développent le principe énoncé à l'article premier de la Constitution. En effet, ils définissent les pratiques discriminatoires interdites et appliquent le principe de non-discrimination à tous les domaines de la vie sociale.

La loi de 1994 a également institué la **Commission pour l'égalité de traitement**, qui enquête dans les affaires de discrimination. Elle peut offrir sa médiation, voire entamer une procédure judiciaire.

1) Les pratiques discriminatoires explicitement interdites par la loi

L'article 90 quater du code pénal définit la discrimination comme *«toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence dont l'objet ou l'effet est de réduire à néant ou de limiter la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice sur un pied d'égalité des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social ou culturel ou dans tout autre domaine de la vie sociale.»*

La loi du 2 mars 1994 a pour objet la lutte contre toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur la religion, les convictions personnelles, les opinions politiques, la race, le sexe, la nationalité, l'orientation sexuelle ou l'état civil.

Dans le domaine de l'emploi, elle interdit toute discrimination :

- lors de la conclusion ou de la rupture d'un contrat de travail ;
- pour l'avancement ;
- dans les conditions de travail ;
- au moment de décider de l'admission d'une personne à une formation, que celle-ci se déroule avant l'embauche ou en cours d'emploi.

La loi interdit également que l'accès à une profession indépendante et l'exercice d'une telle profession puissent être refusés.

2) Les sanctions de ces interdictions

- La loi sur l'égalité de traitement frappe de **nullité** toutes les décisions mettant fin à un contrat de travail qui ont été prises sur le fondement d'une discrimination. Les ruptures du contrat de travail fondées sur le fait que le salarié a tenté de se prévaloir des dispositions législatives le protégeant contre les discriminations sont également nulles.

- L'article 1-3 de la **loi sur les conventions collectives** énonce que toute disposition obligeant l'employeur à embaucher ou à ne pas embaucher des personnes d'une race particulière, d'une religion ou d'une conviction philosophique ou politique donnée, ou les membres d'une association déterminée est nulle de plein droit.

- Le **code pénal** considère comme un **délit**, punissable d'une peine de prison pouvant atteindre six mois ou d'une amende d'au plus 10 000 florins (c'est-à-dire environ 30 000 francs) toute personne qui, dans un cadre professionnel, se rend coupable d'une **discrimination raciale intentionnelle**.

Il considère comme une **contravention**, punissable d'une peine de prison d'au plus deux mois et d'une amende d'au plus 10 000 florins, toute personne qui, dans un cadre professionnel, se rend coupable d'une discrimination fondée sur la race, la religion, les convictions personnelles, le sexe ou l'orientation sexuelle.

- L'article 162 du **code civil** prévoit que l'auteur d'un acte dommageable doit réparer le préjudice en résultant. Or, la jurisprudence a établi à plusieurs reprises que la discrimination raciale constituait un préjudice et que la victime avait droit à des **dommages-intérêts**. Cette procédure, qui permet d'éviter l'enquête de police, est peu utilisée, car la victime paie les frais de justice si elle perd son procès.

3) Les procédures spécifiques permettant aux victimes de faire valoir leurs droits

a) L'aménagement des règles de preuve

Si le code de procédure civile établit que la charge de la preuve incombe au demandeur, les tribunaux peuvent renverser la charge de la preuve pour des raisons d'équité. Ils le font parfois lorsque la victime apporte suffisamment d'éléments.

b) La Commission pour l'égalité de traitement

La Commission pour l'égalité de traitement est un organisme indépendant, institué par la loi de 1994. Elle comprend neuf membres nommés par le ministre de la Justice en accord avec quatre autres ministres (les quatre ministres chargés de l'intérieur, des affaires sociales, de l'enseignement et de la santé publique) et dispose d'un secrétariat dont les membres sont également nommés par le ministre de la Justice.

La commission enquête sur les affaires de discrimination, que la discrimination soit fondée sur la loi de 1994, sur la loi de 1980 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ou sur les dispositions du code civil relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Un règlement du 29 juin 1994 détermine la procédure applicable devant la commission (document n° 7). Celle-ci agit de son propre chef ou en réponse à des demandes écrites que peuvent lui présenter non seulement les personnes directement intéressées (victimes, auteurs potentiels de discriminations avant de prendre une mesure, instances ayant à prendre une décision dans une affaire de discrimination), mais aussi :

- les comités d'entreprise ;
- les associations et les fondations dont l'objet est la lutte contre les discriminations.

Lorsqu'elle estime la demande fondée, la commission mène une enquête. Elle peut exiger, des parties à l'affaire ou de tiers, des explications écrites ou orales et a accès à tous les locaux, à l'exception des appartements. Avant de rendre ses conclusions définitives, la commission convoque les parties à une audience afin de leur donner l'occasion de s'exprimer. Cette audience est publique.

La commission transmet ensuite ses conclusions au demandeur, à la victime s'il s'agit d'une autre personne, et à l'auteur, prétendu ou réel, de la discrimination. Bien que ces conclusions n'aient aucune force exécutoire, elles sont généralement suivies. La commission peut aussi adresser des recommandations à l'auteur de la discrimination. Elle peut également communiquer ses conclusions aux ministères intéressés ainsi qu'aux organisations syndicales et patronales concernées.

La durée totale de traitement d'une plainte par la commission dépasse en moyenne six mois.

La commission peut agir en justice pour obtenir l'annulation, l'interdiction, ou la réparation financière d'une mesure discriminatoire. Dans son dernier rapport annuel disponible, celui de 1998, la commission indiquait ne pas avoir encore utilisé cette faculté.

Chaque année, la commission établit un rapport annuel qui est rendu public.

* *

*

En pratique, il semble que la plupart des plaintes en matière de discrimination, dans la mesure où elles ne présentent aucun caractère exemplaire, **soient traitées à l'amiable** : la victime prend contact avec une association de lutte contre les discriminations, qui mène son enquête et tente une médiation avec l'entreprise auteur de la discrimination, la plupart des entreprises ayant institué des commissions compétentes pour régler ces affaires.

De plus, après la signature par le gouvernement et par les syndicats, en 1992, d'un protocole condamnant la discrimination raciale, de nombreux codes de bonne conduite ont été établis par les employeurs. Ainsi, en 1996, le conseil municipal d'Amsterdam a élaboré le sien, qui s'applique à tous les services municipaux et à leurs employés.

**LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

LISTE DES TEXTES ANALYSES

- Document n° 1** Belgique - Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, modifiée par les lois du 12 avril 1994 et du 7 mai 1999
- Document n° 2** Belgique - Loi du 15 février 1993 créant le Centre pour l'égalité de chances et la lutte contre le racisme
- Document n° 3** Danemark - Loi du 12 juin 1996 portant interdiction de toute discrimination sur le marché du travail (langue originale)
- Document n° 4** Grande-Bretagne - Loi de 1976 sur les relations entre les races (langue originale)
- Document n° 5** Grande-Bretagne - Code de bonne conduite élaboré par la Commission pour l'égalité raciale et relatif à l'emploi (langue originale)
- Document n° 6** Pays-Bas - Loi du 2 mars 1994 sur l'égalité de traitement (langue originale)
- Document n° 7** Pays-Bas - Règlement du 29 juillet 1994 sur la procédure applicable devant la Commission pour l'égalité de traitement (langue originale)

SENAT : 15, rue de Vaugirard - 75291 PARIS Cedex 06
Espace Librairie du Sénat : Tél. 01.42.34.21.21 - Fax 01.42.34.35.26
Service des Affaires européennes : Tél. 01.42.34.22.30 - Fax 01.42.34.38.40
Internet : <http://www.senat.fr/europe>

